

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.ª SÉRIE

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

Preço 70\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 49

N.º 13

P. 617-686

8-ABRIL-1982

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/Portarias:

Pág.

- Profissionais de enfermagem — Nova redacção ao regulamento da carteira profissional 619

Portarias de extensão:

- PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul 621
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém 621
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros 622
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 622

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial 622
- CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1981) — Alteração salarial e outras 624
- CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas e outros (ajudantes e praticantes) — Alteração salarial e outras 628
- Acordo de adesão entre a UNICRE — Cartão Internacional de Crédito, S. A. R. L., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao CCT para o sector bancário 629
- AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. dos Tabacos e outros — Alteração salarial e outras 629
- AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 633

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros	636
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração ao texto constante do <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 25/78, 43/79 e 2/81) — Alteração salarial	672
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra — Alteração salarial e outras	674
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro (publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 29, de 8 de Agosto de 1977, com alterações publicadas no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 40, de 29 de Outubro de 1978, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979; n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e n.º 4, de 29 de Janeiro de 1981) — Alteração salarial e outras.....	682
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o Sind. Democrático das Pescas — SINDEPESCAS — Alteração salarial e outras	683

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Profissionais de enfermagem — Nova redacção ao regulamento da carteira profissional

Despacho normativo

Considerando que a profissão de enfermagem tem sido objecto de evolução técnica;

Considerando que tal evolução tem sido acompanhada pela legislação que enquadra a profissão e, designadamente, o Decreto-Lei n.º 305/81, de 12 de Novembro, que aprovou as novas carreiras de enfermagem;

Considerando que em face do referido circunstancialismo o Regulamento da Carteira Profissional dos Profissionais de Enfermagem, aprovado pelos Despachos de 18 de Outubro de 1947 e 21 de Outubro de 1949, se encontra desactualizado;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho que o Regulamento da Carteira Profissional de Enfermagem, passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, é criada a carteira profissional dos profissionais de enfermagem, que é tornada obrigatória para o exercício da profissão em qualquer entidade empregadora pública ou privada, ou no exercício liberal.

Artigo 2.º

Consideram-se profissionais de enfermagem:

- a) Os indivíduos a que se referem o artigo 32.º e seu § único do Decreto-Lei n.º 38 884, de 28 de Agosto de 1952, e legislação complementar;
- b) As parteiras diplomadas pelas faculdades de medicina do País.

Artigo 3.º

A carteira profissional será emitida pelo Sindicato dos Enfermeiros da zona de jurisdição onde o profissional de enfermagem exerce a sua actividade e conterá:

Número de ordem e data de emissão; fotografia do titular; nome; naturalidade e data do nascimento; título profissional;

data de registo do diploma de curso ou documento de prática no departamento ou serviço de saúde oficial competente para o efeito; escola de enfermagem ou centro de formação profissional a que se refere a Portaria n.º 107/75, de 17 de Fevereiro, por onde é diplomado, no caso de o ser, e, sendo sócio do Sindicato, o respectivo número.

Em folha destinada a averbamentos inscrever-se-ão:

- a) A formação pós-básica a que se refere o artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 305/81, de 12 de Novembro, ou equivalente legal;
- b) Programas de actualização a que se referem o n.º 2 do artigo 10.º e o n.º 2 do artigo 15.º do decreto-lei mencionado na alínea anterior;
- c) Graus e qualificação profissionais;
- d) Outras informações julgadas úteis.

§ único. A carteira profissional dos auxiliares de enfermagem será de cor diferente e conterá a indicação de que o seu titular só poderá prestar serviço sob a orientação de enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral ou seu equivalente legal.

Artigo 4.º

Os títulos profissionais a inscrever na carteira são:

- 1) Enfermeiro;
- 2) Parteira;
- 3) Auxiliar de enfermagem.

§ único. O título profissional a inscrever na carteira é condicionado ao diploma do respectivo curso.

Artigo 5.º

1 — A carteira profissional será requerida em impresso especial fornecido pelo Sindicato dos Enfermeiros da respectiva zona de jurisdição onde o profissional de enfermagem exerce a sua actividade.

2 — Pela concessão e entrega da carteira profissional cobrará o Sindicato as seguintes taxas:

- a) Aos associados 500\$;
- b) Aos não associados o valor fixado na tabela de emolumentos aprovada anualmente pela direcção do Sindicato.

§ 1.º A carteira será obrigatoriamente revalidada em Janeiro de cada ano, mediante a sua apresentação na sede do Sindicato e o pagamento das seguintes taxas:

- a) Sócios do Sindicato o valor correspondente a 1 % do total dos vencimentos ilíquidos mensais;
- b) Sócios do Sindicato que exerçam exclusivamente actividade em regime livre o valor correspondente a 1 % do vencimento ilíquido da letra H da tabela da função pública;
- c) Não sócios do Sindicato o valor fixado na tabela de emolumentos aprovada anualmente pela direcção do Sindicato.

§ 2.º Da denegação da concessão da carteira ou da revalidação desta, caberá recurso para o Ministério do Trabalho.

Artigo 6.º

A carteira profissional será autenticada com as assinaturas do presidente e do secretário da direcção do Sindicato e respectivo selo branco, só sendo válida depois de visada pelo Ministério do Trabalho ou suas delegações da área da sede dos sindicatos.

Artigo 7.º

No caso de extravio da carteira profissional, deve o seu titular participar imediatamente o facto à direcção do Sindicato, que lhe passará documento provisório que a substitua com a validade de 15 dias.

§ 1.º Decorrido o prazo, deverá o interessado requisitar segunda via da carteira, por escrito, com assinatura reconhecida notarialmente, indicando os motivos do extravio e comprometendo-se a devolver ao Sindicato a carteira extraviada se a mesma for recuperada.

§ 2.º Todas as despesas com a nova carteira são da conta do interessado.

Artigo 8.º

A profissão de enfermagem só pode ser exercida com absoluta observância do disposto nos artigos 12.º, 13.º, 14.º, 28.º e seus parágrafos do Decreto-Lei n.º 32 171, de 29 de Julho de 1942, e do Decreto-Lei n.º 305/81, de 12 de Novembro.

Artigo 9.º

O titular da carreira profissional é obrigado a apresentá-la aos agentes da inspecção do Ministério do Trabalho, aos dirigentes e funcionários do Sindicato, às autoridades administrativas, judiciárias ou sanitárias e aos serviços de pessoal das entidades empregadoras, públicas ou privadas, quando lhe for exigida, sob pena de procedimento disciplinar.

Artigo 10.º

A carteira profissional dará ao seu titular a garantia do reconhecimento da sua identidade e idoneidade legal como profissional de enfermagem, sempre que seja necessário justificá-las para qualquer efeito.

Artigo 11.º

A carteira profissional será apreendida pelo Sindicato nos seguintes casos:

- a) Quando o respectivo titular se encontrar incurso nas disposições do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 32 171, de 29 de Julho de 1942;
- b) Quando deixe de exercer a profissão e a não vier voluntariamente entregar;
- c) Quando tenha obtido carteira por meio de falsas declarações;
- d) Quando estiver incurso nos artigos 13.º ou 14.º do Decreto-Lei n.º 32 171, ou pelos órgãos directivos do Sindicato inibido ou suspenso do exercício da profissão.

§ único. Sempre que, depois de notificado pelo Sindicato, o titular da carteira não faça a sua entrega no prazo de 10 dias, a contar da data da notificação, será pedida às autoridades administrativas ou judiciárias a sua apreensão.

Artigo 12.º

Aos profissionais de enfermagem que já exercem a profissão concedem-se 90 dias contados da entrada em vigor deste Regulamento para se habilitarem com a posse da carteira.

Artigo 13.º

Este Regulamento entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e no *Diário da República*, e revoga o Regulamento e seu aditamento aprovados por despachos de 18 de Outubro de 1947 e 21 de Outubro de 1949, publicados no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.ºs 20, de 1947 e 1949, respectivamente.

Lisboa, 17 de Março de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 21 de Novembro de 1981, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação de Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de comerciantes e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Considerando que a citada convenção apenas é aplicável às relações de trabalho existente na sua área entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas organizações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pelo convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1982, do qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo único

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do

Concelho de Lisboa e outros e outras associações de comerciantes e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 21 de Novembro de 1981, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existente na sua área entre entidades patronais que prossigam a actividade económica regulada, não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados no sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pelo disposto no número anterior produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1981, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 23 de Março de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Henriques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaja Gonçalves*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE da convenção celebrada entre a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Santarém, em representação de várias associações do mesmo distrito e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, nesta data publicada.

A portaria a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a referida alteração aplicável a todas as entidades patronais que, não es-

tando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam no distrito de Santarém a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais representadas e não filiadas no Sindicato outorgante.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT
entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1982.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da mencionada convenção colectiva de trabalho aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e

Setúbal, prossigam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais na mesma prevista e ainda às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes e entidades patronais inscritas na associação patronal signatária que, na área de aplicação da convenção colectiva, prossigam a actividade económica por esta abrangida.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada no âmbito fixado neste aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT
entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Encontra-se em estudo, neste Ministério, a eventual extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área da convenção e não se encontrem filiadas nas associações outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalha-

dores das referidas categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

Acta

Aos 19 dias de Fevereiro de 1982, os signatários acordaram na revisão da tabela salarial para o sector do comércio retalhista do distrito de Santarém, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, e alterações posteriores, nos termos e condições seguintes:

Area e âmbito

O presente CCT obriga, de um lado, a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de

Santarém, em representação das empresas filiadas nas seguintes Associações:

- Associação Comercial de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca;
- Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcarenha e Golegã;
- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha;
- Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal;
- Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém;

Associação dos Comerciantes do Concelho de Coruche;
Associação dos Comerciantes do Concelho de Rio Maior,

e, por outro lado, os profissionais das categorias abaixo indicadas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Vigência

A presente alteração é válida por 1 ano, sendo a tabela salarial agora acordada e abaixo descrita com efeitos desde 1 de Fevereiro de 1982.

Tabela salarial

Escalão	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de escritórios Chefe de serviços Contabilista Director de serviços Gerente comercial Inspector administrativo Programador	21 800\$00
II	Caixeiro-chefe de secção Caixeiro-encarregado Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador mecanógrafo Planeador de informática	19 600\$00
III	Caixa Caixeiro-viajante Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Secretária de direcção Operador de computador Planeador de informática (estagiário)	16 700\$00
IV	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 2.ª Perfurador-verificador de 1.ª Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Controlador de informática Operador de computador (estagiário)	15 500\$00
V	Caixa (comércio) Cobrador Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico (estagiário) Perfurador-verificador de 2.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Controlador de informática (estagiário)	14 400\$00

Escalão	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
VI	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Contínuo Dactilógrafo de 1.ª Estagiário do 4.º ano Operador de máquinas de contabilidade (estagiário) Telefonista de 1.ª	12 600\$00
VII	Dactilógrafo de 2.ª Distribuidor Embalador Estagiário do 3.º ano Servente Servente de limpeza Telefonista de 2.ª Vigilante Operador de máquinas de embalar	12 200\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	11 200\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	10 200\$00
X	Paquete de 17 anos	8 000\$00
XI	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	7 200\$00
XII	Paquete de 15 anos Praticante do 2.º ano	6 400\$00
XIII	Paquete de 14 anos Praticante do 1.º ano	5 800\$00

ANEXO I

Enquadramento das profissões em nível de qualificação, segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.
Contabilista.
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Administrativos:

Programador.
Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado.
Caixeiro-chefe de secção.
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.

Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.
Planeador de informática.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Operador computador.
Controlador de informática.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Vendedor ou caixeiro-viajante.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de comércio a retalho e estabelecimentos conexos.
Dactilógrafo.
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados indiferenciados:

7.1 — Contínuo:

Contínuo.
Distribuidor.
Embalador manual.
Operador de máquinas de embalar.
Servente.
Servente de limpeza.
Vigilante.

Profissões integradas em 2 níveis

1/2.1 — Quadros superiores/quadros médios administrativos:

Chefe de departamento, de serviços, de escritório, de divisão (de acordo com o departamento, serviço ou divisão chefiada e inerente responsabilidade).

2.1/4.1 — Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Guarda-livros.
Chefe de secção.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semiquualificados:

Cobrador.
Perfurador-verificador.

A — Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante.
Praticante.
Estagiário (escriturário).
Estagiário (operador de máquinas de contabilidade).
Estagiário (controlador de informática).
Estagiário (planeador de informática).
Estagiário (operador de computador).
Estagiário (operador mecanográfico).

Santarém, 19 de Fevereiro de 1982.

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

José António Marques.

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Março de 1982, a fl. 183 do livro n.º 2, com o registo n.º 85/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79:

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros («Bol. Trab. Emp.», n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, com alterações no «Bol. Trab. Emp.», n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, e «Bol. Trab. Emp.», n.º 12, de 29 de Março de 1981) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 14.^a

(Quadro de densidades)

4 — O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa, e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total.

As empresas poderão contudo ter 2 trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 15.^a, ou 1 a 2 trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de 5 trabalhadores.

Cláusula 15.^a

(Promoção e acesso)

2 — a) Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem cumprido o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 14/15 anos — 24 meses;
- b) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses;

- c) Os aprendizes de forno, só ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do Sindicato, serem desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3 — a) O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente, sem prejuízo do disposto no número anterior. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre o aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

Cláusula 27.ª

(Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos são remunerados com o acréscimo mínimo de:

- a) Nas empresas abrangidas pelas tabelas B, C, D, F e G, acréscimo mensal de 18,75 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da respectiva tabela;
- b) Nas empresas abrangidas pela tabela E, acréscimo mensal de 18,75 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 da respectiva tabela;
- c) Redacção da alínea b) do n.º 1 da cláusula 27.ª do actual CCTV.

2 — (Redacção do actual CCTV.)

a) Nas empresas abrangidas pelas tabelas B, C, D, F e G acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da respectiva tabela.

b) Nas empresas abrangidas pela tabela E, acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 da respectiva tabela.

c) Redacção da alínea b) do n.º 2 da cláusula 27.ª do actual CCTV.

3 — (Redacção do n.º 4 do actual CCTV.)

4 — (Redacção do n.º 5 do actual CCTV.)

5 — (Redacção do n.º 6 do actual CCTV.)

6 — (Redacção do n.º 7 do actual CCTV.)

7 — As remunerações do trabalho por turnos, constantes nesta cláusula, produzem efeitos em conformidade com o disposto na cláusula 82.ª

Cláusula 33.ª-A

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1 — As empresas do sector de vidro de embalagem (garrafaria), do sector óptico e empresas representadas pela ANITV, 1.ª divisão, deverão criar cantinas que em regime de auto-serviço forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de serviço.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Os trabalhadores do sector de embalagem (garrafaria) terão direito a um subsídio no valor de 0,41 % (durante a vigência desta tabela 90\$) sobre a remuneração do grupo 1 da tabela B;
- b) Os trabalhadores do sector óptico terão direito a um subsídio no valor de 55\$, para o período de vigência da presente tabela; para as tabelas futuras é fixado em 0,38 % da remuneração do grupo 1 da tabela D;
- c) Os trabalhadores das empresas representadas pela ANITV, 1.ª divisão, terão direito a um subsídio no valor de 50\$;
- d) Os valores constantes nas alíneas a), b) e c) são devidos por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

4 — Os valores constantes no n.º 2 desta cláusula, produzem efeitos em conformidade com o disposto na cláusula 82.ª

Cláusula 36.ª

(Grandes deslocações no continente e regiões autónomas)

a) Ao subsídio de 0,9 % por dia da remuneração do grupo 1 da tabela B, em conformidade com o disposto na cláusula 82.ª

Cláusula 82.ª

(Vigência e aplicação das tabelas)

Para efeitos da aplicação e início da vigência das tabelas e restante matéria acordada, verificar-se-á:

1 — As empresas representadas pela AIVDA e 2.ª divisão (cristalaria), da ANITV, aplicam a tabela A, com efeitos desde Janeiro de 1982.

2 — As empresas representadas pela AITVNP, e as integradas na 1.ª divisão da ANITV, aplicam a tabela C, com produção de efeitos a 1 de Dezembro de 1981, e a 1 de Janeiro de 1982, respectivamente, e, vigorará até 31 de Dezembro de 1982.

3 — As empresas representadas pela AIVE, aplicam a tabela B, com produção de efeitos desde 1 de Outubro de 1981.

a) A tabela B é também aplicada à empresa Crisal (sector automático de cristalaria) com efeitos a 1 de Janeiro de 1982.

b) As empresas integradas no sector óptico, assim como as empresas de óptica, associadas na ANITV aplicam a tabela D, com produção de efeitos a 1 de Novembro de 1981.

c) A empresa Morais Matias, L.ª, aplica a tabela G, com produção de efeitos a 1 de Setembro de 1981, vigorando até 30 de Setembro de 1982.

4 — As empresas de extracção de areias: Sitrol, S. A. R. L.; Socalsil, L.ª; Sifucel, L.ª; Areicau, L.ª; Sarel, L.ª, e Maioril, S. A. R. L., aplicam a tabela E, com produção de efeitos a 1 de Novembro de 1981.

5 — A empresa Normax, L.^{da}, aplica a tabela F, com produção de efeitos a 1 de Dezembro de 1981, bem como a empresa Vilabo.

Notas

2 — O moldador (óptica) auferirá um subsídio mensal de 10 % da remuneração mínima mensal do grupo 1 da tabela D enquanto exercer a função.

4 — O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 1550\$.

Quadro geral de densidades

A retribuição do oficial B será inferior em 300\$ mensais à estabelecida para o oficial A e constante das tabelas.

A alínea d) da cláusula 15.^a (foi eliminada.)

Tabelas salariais

Remunerações mínimas mensais

Grupos	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D	Tabela F	Tabela G
06	36 300\$00	40 500\$00	39 200\$00	39 400\$00	38 150\$00	40 050\$00
05	29 040\$00	31 400\$00	30 400\$00	30 600\$00	30 550\$00	31 100\$00
04	26 140\$00	29 200\$00	28 200\$00	28 350\$00	27 500\$00	28 800\$00
03	23 240\$00	24 700\$00	23 900\$00	24 100\$00	24 450\$00	24 500\$00
02	22 510\$00	23 850\$00	23 000\$00	23 250\$00	23 650\$00	23 650\$00
01	21 640\$00	23 100\$00	22 300\$00	22 400\$00	22 750\$00	22 800\$00
00	20 700\$00	22 500\$00	21 600\$00	21 800\$00	21 750\$00	22 150\$00
1	20 350\$00	22 000\$00	21 200\$00	21 300\$00	21 400\$00	21 650\$00
2	19 680\$00	21 600\$00	20 800\$00	20 900\$00	20 700\$00	21 250\$00
3	19 240\$00	21 250\$00	20 400\$00	20 550\$00	20 250\$00	20 900\$00
4	18 730\$00	20 850\$00	20 100\$00	20 200\$00	19 700\$00	20 500\$00
5	18 450\$00	20 600\$00	19 800\$00	19 950\$00	19 400\$00	20 250\$00
6	18 080\$00	20 210\$00	19 500\$00	19 600\$00	19 000\$00	19 900\$00
7	17 650\$00	19 830\$00	19 100\$00	19 200\$00	18 550\$00	19 550\$00
8	17 280\$00	19 520\$00	18 800\$00	18 950\$00	18 200\$00	19 250\$00
9	16 990\$00	19 140\$00	18 400\$00	18 550\$00	17 850\$00	18 850\$00
10	16 850\$00	18 760\$00	18 100\$00	18 150\$00	17 700\$00	18 450\$00
11	16 630\$00	18 690\$00	18 000\$00	18 100\$00	17 500\$00	18 400\$00
12	16 410\$00	18 380\$00	17 700\$00	17 800\$00	17 250\$00	18 100\$00
13	15 900\$00	18 160\$00	17 500\$00	17 600\$00	16 750\$00	17 900\$00
14	15 610\$00	17 780\$00	17 100\$00	17 250\$00	17 000\$00	17 500\$00
15	15 320\$00	17 450\$00	16 700\$00	16 850\$00	16 400\$00	17 100\$00
16	14 960\$00	17 000\$00	16 300\$00	16 450\$00	15 700\$00	16 700\$00
17	14 670\$00	16 500\$00	15 900\$00	16 000\$00	15 500\$00	16 250\$00

Tabelas de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral

	Tabela A	Tabelas B, C, D, F e G
No 1.º ano	10 400\$00	10 750\$00
No 2.º ano	11 250\$00	11 550\$00
No 3.º ano	12 400\$00	12 300\$00
No 4.º ano	13 230\$00	13 600\$00

Aprendiz geral

	Tabela A	Tabelas B, C, D, F e G
Com 14/15 anos	7 350\$00	7 700\$00
Com 16 anos	8 100\$00	8 500\$00
Com 17 anos	8 820\$00	9 200\$00

Praticantes metalúrgicos

	Tabela A	Tabelas B, C, D, F e G
No 1.º ano	12 250\$00	12 300\$00
No 2.º ano	13 490\$00	13 550\$00

Aprendizes metalúrgicos

	Tabela A	Tabelas B, C, D, F e G
1.º ano:		
14 anos	7 140\$00	7 450\$00
15 anos	7 140\$00	7 450\$00
16 anos	7 910\$00	8 250\$00
17 anos	8 620\$00	9 000\$00
2.º ano:		
14 anos	7 910\$00	8 250\$00
15 anos	7 910\$00	8 250\$00
16 anos	8 620\$00	9 000\$00
3.º ano:		
14 anos	8 620\$00	9 000\$00
15 anos	8 620\$00	9 000\$00
4.º ano	9 330\$00	9 750\$00

Aprendizes de forno

	Tabela A
Com 14/15 anos de idade	9 200\$00
Com 16 anos de idade	10 470\$00
Com 17 anos de idade	11 330\$00
Com 18/19 anos de idade	12 190\$00

Pré-oficiais

Pré-oficial de colocador, cortador, biselador, espe-
lhador, moldureiro, operador de máquina de fazer
aresta ou bisel, armador de vitrais e foscador artís-
tico a areia:

	Remuneração mínima mensal
1.º ano	16 400\$00
2.º ano	18 700\$00

Pré-oficial de polidor de vidro plano:

	Remuneração mínima mensal
1.º ano	15 200\$00
2.º ano	17 400\$00

Pré-oficial de foscador a areia de vidro plano, ope-
rador de máquina de fazer aresta e polir e operador
de máquina de corte de vidro:

	Remuneração mínima mensal
1.º ano	14 200\$00
2.º ano	16 300\$00

Tabela E — Areias

Tabela salarial

Grupos	Remuneração mínima mensal
1	22 400\$00
2	20 300\$00
3	19 350\$00
4	19 050\$00
5	18 600\$00
6	17 560\$00
7	16 950\$00
7-A	16 710\$00
8	16 310\$00
9	15 700\$00
10	15 300\$00
11	15 160\$00
12	14 850\$00
13	14 650\$00

Tabelas de estagiários e outras categorias

Categorias	Remuneração mínima mensal
Dactilógrafo do 2.º ano	12 200\$00
Estagiário do 2.º ano	12 200\$00
Dactilógrafo do 2.º ano	10 150\$00
Estagiário do 1.º ano	10 150\$00
Paquete de 17 anos	8 250\$00
Paquete de 16 anos	7 500\$00
Paquete de 15 anos	6 750\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticantes

	Remuneração mínima mensal
No 1.º ano	10 150\$00
No 2.º ano	10 900\$00

Aprendizes

Idade	Do 1.º ano	Do 2.º ano	Do 3.º ano	Do 4.º ano
14 anos	6 750\$00	7 500\$00	8 250\$00	9 000\$00
15 anos	6 750\$00	7 500\$00	8 250\$00	—\$—
16 anos	7 500\$00	8 250\$00	—\$—	—\$—
17 anos	8 250\$00	—\$—	—\$—	—\$—

Tabelas de retribuição mínima de pagamento à peça

1 — Mantêm-se as tabelas actuais até ser possível
encontrar a fórmula correcta para o cálculo do va-
lor/peça.

2 — Enquanto não for encontrado o novo valor/peça
a que se refere o número anterior, o salário de cada
trabalhador é calculado segundo a fórmula:

$$SD = X + 16,66 \times 320\$ \text{ (para o oficial)}$$

em que:

SD = salário dia;

X = VP × N + adicionais quando os haja.

sendo:

VP = valor peça;

N = número de peças produzidas.

Enquadramentos

Categorias	Grupos
Monitor	01
Dactilógrafo	5
Auxiliar de planeamento	10
Controlista de armazém de óptica	10
Montadora de termos	12
Operador de máquinas de fresar tóricos	10
Preparadora de termos	12
Ajudante de preparadora de termos	14

Nota. — A matéria constante dos n.ºs 2-A e 3-A da cláu-
sula 15.ª só será aplicada à indústria de transformação de
chapa de vidro.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1982.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano
do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Emílio Azevedo Campos & Companhia, L.^{da}

Pela Polo — Produtos Ópticos, L.^{da}

Pela Essilor Lusitana — Sociedade de Óptica, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Optilor — Óptica Portuguesa, L.^{da}
(Assinatura ilegível.)

Pela Iola — Indústria Óptica, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Optilente, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela E. A. Rodrigues & Companhia, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Areicau, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Sitrol, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Sarel, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Maioril, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Socalsil, L.^{da}

Pela Sifucel, L.^{da}:

António Pereira Botão.

Pela Moraes Matias:
(Assinatura ilegível.)

Pela Normax — Fábrica de Vidros Científicos, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Vilabo, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
Júlio Oliveira da Silva.
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:
Manuel Caetano Valente.

Depositado em 18 de Março de 1982, a fl. 182 do livro n.º 2, com o n.º 84/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas e outros (ajudantes e praticantes) — Alteração salarial e outras

Cláusula 3.^a

.....
1 —
2 —
§ 1.º
§ 2.º
§ 3.º A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1981.
§ 4.º

Cláusula 82.^a

.....	
1.º grupo	
Praticantes:	
C-1.º ano	14 000\$00
B-2.º ano	15 000\$00
2.º grupo	
Ajudantes:	
C ₁ -1.º e 2.º anos	16 100\$00
C ₂ -3.º e 4.º anos	18 800\$00
B-5.º e 6.º anos	20 300\$00

B-7.º ano	21 300\$00
A ₁ -8.º ano e seguintes	24 700\$00
A ₂ -(condições especiais)	28 600\$00

§ único. Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a 1000\$ em relação ao seu vencimento base efectivo, praticado em 31 de Outubro de 1981.

Cláusula 82.^a-A

(Subsídio de almoço)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber da entidade patronal um subsídio de almoço diário de 100\$, por dia efectivo de trabalho, a pagar no fim do mês a que respeita.

2 — O pagamento do subsídio poderá ser efectuado por senhas de refeição.

§ 1.º
a)
b)
c)
§ 2.º
§ 3.º

Lisboa, 5 de Janeiro de 1982.

Pela Câmara dos Despachantes Oficiais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

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

Orlando Suarez Garcia.
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Acordo de adesão entre a UNICRE — Cartão Internacional de Crédito, S. A. R. L., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao CCT para o sector bancário

Acta

Aos 21 dias do mês de Julho de 1981, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da UNICRE — Cartão Internacional de Crédito, S. A. R. L., e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela UNICRE — Cartão Internacional de Crédito, S. A. R. L., foi declarado que pretende celebrar acordo de adesão aceitando o acordo para a revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária do CCTV do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1981, na sua totalidade.

Os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas aceitam a adesão, mantendo a reserva

formulada no CCTV do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 26, de 15 de Julho de 1980.

Pela UNICRE — Cartão Internacional de Crédito, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 19 de Março de 1982, a fl. 183 do livro n.º 2, com o n.º 87/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. dos Tabacos e outros — Alteração salarial e outras

Entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., e os sindicatos signatários foram acordadas as alterações ao ACT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com as alterações à tabela salarial publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981, nos termos a seguir indicados:

1 — Foram acordadas as seguintes alterações ao clausulado e à tabela salarial:

Cláusula 12.ª

(Horários de trabalho)

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d) 35 horas — professores.

Cláusula 19.ª

(Regime de turnos)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor de 200\$ ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —
- 13 —
- 14 —

Cláusula 30.^a

(Condições de prestação de trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário, a empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios, de acordo com o previsto na cláusula 159.^a, ou, na impossibilidade, a conceder um subsídio no valor de 200\$, para almoço, jantar ou ceia e de 45\$ para pequeno almoço.

A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar transporte sempre que por força da prestação de trabalho extraordinário o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais.

- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 46.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

- 1 —
- a)
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 200\$ para almoço, jantar ou ceia e de 45\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem.

O pagamento referido não será efectuado nos casos em que no local da deslocação existam refeitórios privativos da empresa ou esteja instituído outro esquema de subsídio.

A empresa, quando tal se justifique, procederá ao pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos discriminando a despesa efectuada.

- c)
- 2 —

Cláusula 47.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

- 1 —
- 2 —
- a)
- b) Ao pagamento de uma ajuda de custo no valor de 300\$ diários durante os dias em que se encontrar deslocado;
- c)
- d)

Cláusula 48.^a

(Grandes deslocações ao estrangeiro)

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d) Ajuda de custo no valor de 900\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e)
- f)

Cláusula 50.^a

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — A empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 4000 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no continente.

2 — Nas grandes deslocações a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 4000 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

Cláusula 60.^a

(Diuturnidade de antiguidade na empresa)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — A diuturnidade a atribuir a cada trabalhador corresponderá a 0,5 % da respectiva remuneração base mínima prevista no anexo III multiplicada pelo número de anos de serviço.

O valor mínimo da diuturnidade a partir de 10 de Dezembro de 1981, será de 230\$.

Cláusula 67.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 1250\$.

2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 650\$:

- a)
- b)
- c)

3 —

4 —

Cláusula 69.^a

(Subsídio de turno)

Aos trabalhadores da empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido na cláusula 19.^a, será atribuído um subsídio de 80\$ nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

Cláusula 70.^a

(Subsídio de prevenção)

Os trabalhadores em regime de prevenção nos termos da cláusula 35.^a terão direito a um subsídio de 40\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 160.^a

(Subsídios de educação)

A empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- 1) *Creche.* — As trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creche, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 2000\$, nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 2) *Jardim infantil.* — As trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 2750\$, nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 3) *Tempos livres.* — A todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam

no bairro, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 1750\$, nas condições estabelecidas em regulamento interno.

Cláusula 162.^a

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 —

2 —

3 —

4 — No caso de não existir ou não funcionar refeitório no local de trabalho, a empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 200\$.

5 —

6 —

Cláusula 164.^a

(Subsídio complementar de doença profissional ou acidente de trabalho)

1 — No caso de incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade ou enquanto o trabalhador não passe à situação de reforma, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

2 —

3 —

Cláusula 165.^a

(Subsídio complementar de doença)

1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará aos trabalhadores um complemento do subsídio atribuído pela caixa de previdência, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição mensal líquida a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço, recebendo a empresa, da caixa de previdência, o respectivo subsídio.

2 — O complemento previsto no número anterior, pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da previdência ou outros.

3 — O subsídio relativo aos primeiros 3 dias de baixa será posteriormente deduzido nos casos em que se verifique que esta é fraudulenta.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador comunicará à empresa a situação de doença no primeiro período de trabalho seguinte ao do início da doença.

5 — O prazo referido no número anterior não será aplicável sempre que, pela gravidade da doença ou outros motivos ponderosos, o trabalhador esteja impossibilitado de efectuar a comunicação.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o não cumprimento do prazo previsto no n.º 4, determina a perda da remuneração relativa aos dias de doença.

7 — A empresa poderá, em casos devidamente fundamentados, enviar um médico a casa do trabalhador, que verificará a doença e apresentará um relatório limitado à declaração da existência de doença do trabalhador, salvaguardando-se sempre o segredo profissional.

8 — A não comparência do médico no prazo de 2 dias úteis após a informação do trabalhador, faz presumir que a baixa não é fraudulenta.

9 — Se o parecer médico for desfavorável ao trabalhador a comissão paritária nomeará um médico da confiança do mesmo, que elaborará um parecer sobre a existência da doença invocada.

10 — Em casos de pareceres divergentes, os médicos nomearão por acordo um árbitro que, sendo igualmente médico, terá voto de desempate.

11 — Não haverá lugar a recurso para o médico árbitro sempre que a comissão paritária, em face de 2 pareceres divergentes, delibere por unanimidade num dos sentidos.

12 — A comissão paritária será integrada pelo delegado sindical do trabalhador, por um membro da comissão de trabalhadores e por 2 representantes da empresa.

13 — A atribuição do complemento mencionado nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

Cláusula 169.^a

(Subsídio de nascimento)

Todos os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 1250\$ pelo nascimento de cada filho.

Cláusula 170.^a

(Subsídio de funeral)

1 — Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 17 500\$ contra a apresentação dos documentos respectivos.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 10 de Dezembro de 1981.

ANEXO III

Do ACT

Níveis	Vencimentos
17	77 080\$00
16	68 010\$00
15	58 940\$00
14	49 880\$00
13	40 810\$00
12	34 760\$00
11	30 230\$00
10	27 210\$00
9	24 970\$00
8	22 730\$00
7	20 800\$00
6	19 290\$00
5	17 780\$00
4	16 690\$00
3	15 900\$00
2	15 120\$00
1	14 390\$00
0	12 090\$00

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1982.

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

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

José Augusto Martins da Silva.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Maria Teresa Mendes de Almeida e Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

José Augusto Martins da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

José Manuel Cerqueira da Silva.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

José Augusto Martins da Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

José Augusto Martins da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria dos Tabacos:

José Augusto Martins da Silva.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Augusto Martins da Silva.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

José Augusto Martins da Silva.

Depositado em 24 de Março de 1982, a fl. 183 do livro n.º 2, com o n.º 89/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P.,
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros —
Alteração salarial e outras**

Entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., e as organizações sindicais signatárias e foram acordadas as alterações ao ACT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com as alterações à tabela salarial publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981, nos termos a seguir indicados:

1—Foram acordadas as seguintes alterações ao clausulado e à tabela salarial:

Cláusula 12.ª

(Horários de trabalho)

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d) 35 horas — professores.

Cláusula 19.ª

(Regime de turnos)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência, ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor de 200\$, ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —
- 13 —
- 14 —

Cláusula 30.ª

(Condições de prestação de trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —

- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário, a empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios, de acordo com o previsto na cláusula 159.ª, ou, na impossibilidade, conceder um subsídio no valor de 200\$ para almoço, jantar ou ceia e de 45\$ para pequeno almoço.

A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar transporte sempre que por força da prestação de trabalho extraordinário o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais.

- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 46.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

- 1 —
- a)
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 200\$ para almoço, jantar ou ceia e de 45\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem.
O pagamento referido não será efectuado nos casos em que no local da deslocação existam refeitórios privativos da empresa ou esteja instituído outro esquema de subsídio.
A empresa, quando tal se justifique, procederá ao pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos discriminando a despesa efectuada.
- c)
- 2 —

Cláusula 47.ª

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

- 1 —
- 2 —
- a)
- b) Ao pagamento de uma ajuda de custo no valor de 300\$ diários durante os dias em que se encontrar deslocado;
- c)
- d)

Cláusula 48.^a

(Grandes deslocações ao estrangeiro)

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d) Ajuda de custo no valor de 900\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e)
- f)

Cláusula 50.^a

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — A empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 4000 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no continente.

2 — Nas grandes deslocações a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 4000 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

Cláusula 60.^a

(Diuturnidade de antiguidade na empresa)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — A diuturnidade a atribuir a cada trabalhador corresponderá a 0,5% da respectiva remuneração base mínima prevista no anexo III multiplicada pelo número de anos de serviço.

O valor mínimo da diuturnidade a partir de 10 de Dezembro de 1981, será de 230\$.

Cláusula 67.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 1250\$.

2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 650\$:

- a)
- b)
- c)

3 —

4 —

Cláusula 69.^a

(Subsídio de turno)

Aos trabalhadores da empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido na cláusula 19.^a, será atribuído um subsídio de 80\$ nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

Cláusula 70.^a

(Subsídio de prevenção)

Os trabalhadores em regime de prevenção nos termos da cláusula 35.^a terão direito a um subsídio de 40\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 160.^a

(Subsídios de educação)

A empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

1) *Creche*. — As trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creche, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 2000\$, nas condições estabelecidas em regulamento interno;

2) *Jardim infantil*. — As trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 2750\$, nas condições estabelecidas em regulamento interno;

3) *Tempos livres*. — A todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no bairro, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 1750\$, nas condições estabelecidas em regulamento interno.

Cláusula 162.^a

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 —

2 —

3 —

4 — No caso de não existir ou não funcionar refeitório no local de trabalho, a empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 200\$.

5 —

6 —

Cláusula 164.^a

(Subsídio complementar de doença profissional ou acidente de trabalho)

1 — No caso de incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, en-

quanto durar essa incapacidade ou enquanto o trabalhador não passe à situação de reforma, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

- 2 —
3 —

Cláusula 165.^a

(Subsídio complementar de doença)

1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará aos trabalhadores um complemento do subsídio atribuído pela caixa de previdência, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição mensal líquida a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço, recebendo a empresa, da caixa de previdência, o respectivo subsídio.

2 — O complemento previsto no número anterior, pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da previdência ou outros.

3 — O subsídio relativo aos primeiros 3 dias de baixa será posteriormente deduzido nos casos em que se verifique que esta é fraudulenta.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador comunicará à empresa a situação de doença no primeiro período de trabalho seguinte ao do início da doença.

5 — O prazo referido no número anterior não será aplicável sempre que, pela gravidade da doença ou outros motivos ponderosos, o trabalhador esteja impossibilitado de efectuar a comunicação.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o não cumprimento do prazo previsto no n.º 4, determina a perda da remuneração relativa aos dias de doença.

7 — A empresa poderá, em casos devidamente fundamentados, enviar um médico a casa do trabalhador, que verificará a doença e apresentará um relatório limitado à declaração da existência de doença do trabalhador, salvaguardando-se sempre o segredo profissional.

8 — A não comparecimento do médico no prazo de 2 dias úteis após a informação do trabalhador, faz presumir que a baixa não é fraudulenta.

9 — Se o parecer médico for desfavorável ao trabalhador, a comissão paritária nomeará um médico da confiança do mesmo, que elaborará um parecer sobre a existência da doença invocada.

10 — Em casos de pareceres divergentes, os médicos nomearão por acordo um árbitro que, sendo igualmente médico, terá voto de desempate.

11 — Não haverá lugar a recurso para o médico árbitro sempre que a comissão paritária, em face de 2 pareceres divergentes, delibere por unanimidade num dos sentidos.

12 — A comissão paritária será integrada pelo delegado sindical do trabalhador, por um membro da comissão de trabalhadores e por 2 representantes da empresa.

13 — A atribuição do complemento mencionado nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

Cláusula 169.^a

(Subsídio de nascimento)

Todos os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 1250\$ pelo nascimento de cada filho.

Cláusula 170.^a

(Subsídio de funeral)

1 — Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 17 500\$ contra a apresentação dos documentos respectivos.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 10 de Dezembro de 1981.

ANEXO III

Do ACT

Níveis	Vencimentos
17	77 080\$00
16	68 010\$00
15	58 940\$00
14	49 880\$00
13	40 810\$00
12	34 760\$00
11	30 230\$00
10	27 210\$00
9	24 970\$00
8	22 730\$00
7	20 800\$00
6	19 290\$00
5	17 780\$00
4	16 690\$00
3	15 900\$00
2	15 120\$00
1	14 390\$00
0	12 690\$00

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1982.

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:
José Luis Carapinha Rul.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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:

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

Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

são nossos filiados.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1982. — Pelo Secretário,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

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, 2 de Fevereiro de 1982. —
Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Março de 1982, a fl. 183 do livro n.º 2, com o n.º 90/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo as tabelas salariais, cujo período de vigência será de 12 meses.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1981. Esta retroacção não terá reflexos directos ou indirectos nas demais cláusulas de expressão pecuniária.

3 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante propostas a apresentar à outra, decorridos 10 meses de vigência no caso das tabelas salariais e 20 meses no restante clausulado.

4 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão mantém-se vigente o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do CCT são as previstas no anexo II deste contrato.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos profissionais é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa e sem qualquer indemnização ou aviso prévio.

2 — No caso dos trabalhadores admitidos para cargos de alta complexidade técnica ou quadros superiores, poderão ser acordados, por escrito, períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 45 dias.

3 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 2, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 8 dias.

4 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior o trabalhador receberá uma indemnização correspondente a um mês de retribuição.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

6 — Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste CCT, se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.ª

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituído um aviso prévio de 8 dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.ª

(Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados)

1 — Quando a entidade patronal pretender admitir ao seu serviço qualquer profissional deverá dar preferência, em igualdade de circunstâncias, entre todos os candidatos apresentados, àqueles que se encontrem em situação de desemprego provado.

2 — Poderão consultar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 8.ª

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, dentro de 65 dias após a entrada em vigor do presente contrato e até 20 de Abril de cada ano, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de 15 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência respectiva.

Cláusula 9.ª

(Dotações mínimas)

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

Cláusula 10.ª

(Acesso e promoções)

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissio-

nais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;
- b) Para os cargos de chefia, as entidades patronais ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

Cláusula 11.^a

(Preenchimento de vagas por promoção interna)

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitados por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 45.^a;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária

ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;

- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência de que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controle da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima ou em regime de tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 15.^a, 16.^a e 17.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- j) Opor-se ao exercício do controle de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;
- l) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
- m) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- n) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional;
- o) Alterar unilateralmente as condições constantes do contrato individual de trabalho, salvo nos casos previstos na lei.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 47.^a

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

Cláusula 15.^a

(Transferência de local de trabalho — Princípio geral)

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 16.^a

(Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os 4 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 17.^a

(Transferências individuais)

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os 4 meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Cláusula 18.ª

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de 45 horas.

2 — A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder 9 horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 18.ª-A

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho extraordinário, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3 — A empresa poderá recorrer apenas, por cada trabalhador, ao máximo de 50 horas extraordinárias em cada semestre, não podendo as horas não prestadas num semestre acumular para os seguintes. De igual modo, não é considerado o conjunto de horas de todos os trabalhadores para este cômputo, mas sim referido individualmente a cada trabalhador.

4 — Em prestação de trabalho extraordinário haverá um intervalo de 15 minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

Cláusula 19.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho extraordinário é obrigatório e se prolongue para além de 2 horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Hora de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 20.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 21.ª

(Retribuição mínima)

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A.

Cláusula 22.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio do sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas extraordinárias, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 23.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respectivo.

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

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, exceder 200 horas durante 1 ano.

Cláusula 24.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3 — Após um mês de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores de escritório e correlativos têm direito:

- 1) A uma diuturnidade de 700\$ por cada 3 anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de 5 diuturnidades;
- 2) O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões em categorias com acesso automático ou obrigatório;
- 3) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva;
- 4) Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma;
- 5) Porém, com a publicação deste contrato, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 1, ainda que o respectivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a 3 anos;
- 6) Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efectiva anterior acrescida do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional;
- 7) Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa;
- 8) O disposto nos números anteriores não prejudicará direitos adquiridos por força de regimes mais favoráveis e já praticados à data da publicação do presente contrato.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, entre 15 e 20 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de turnos)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

Cláusula 28.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de 750\$, a pagar independentemente do ordenado.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior será igualmente atribuído aos controladores-caixas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal)

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo 1 dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3 — Logo que a partir da vigência deste CCT, e num período de 6 meses, seguidos ou interpolados, se atinjam em média, por cada trabalhador da mesma profissão, 20 horas de trabalho extraordinário ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores ao sábado e segunda-feira.

4 — Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais que 1 trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5 — Para efeito do cômputo da média de horas extraordinárias referidas no n.º 4 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

Cláusula 30.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados oficiais obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
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;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 31.^a

(Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) Férias

Cláusula 32.^a

(Duração das férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação monetária equivalente ao período de férias e respectivo subsídio a que tiver direito, nos termos deste contrato.

7 — Para efeitos do número anterior, deverão ser consideradas férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, além das do ano anterior, caso não as tenha gozado.

8 — No ano em que regresse do serviço militar o trabalhador gozará um período de 30 dias de férias remuneradas e receberá um subsídio de igual montante.

9 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente uma mapa de férias que afixará nos locais de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores poderão acumular 2 anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

11 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

12 — Com excepção do previsto no n.º 3 desta cláusula, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

13 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

14 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

15 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este período beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

Cláusula 34.^a

(Indemnização por férias não gozadas)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito para efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

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

2 — Nos casos 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 dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 36.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 5 dias, no primeiro, e pelo menos na véspera, no segundo.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de Previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;

- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha recta, durante 5 dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou segundo grau da linha colateral, durante 2 dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorreram;
- h) Durante 2 dias por ocasião do nascimento de filhos;
- i) Doação de sangue a título gracioso durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até 8 horas por mês, segundas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

Cláusula 37.^a

(Consequências das faltas justificadas ou autorizadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;
- c) As dadas nos termos da alínea j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova, bem como as que não sejam comunicadas nos termos do n.º 3 da cláusula 35.^a

Cláusula 38.^a

(Faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de 2 terços do fixado na cláusula 32.^a

3 — O subsídio de férias previsto na cláusula 33.^a não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

Cláusula 39.^a

(Consequências por falta de veracidade dos factos alegados)

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 36.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

Cláusula 40.^a

(Impedimentos prolongados)

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

I — Causas da Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exceder direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

III — Cessaçãõ do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

IV — Cessaçãõ do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

V — Justa causa de rescisãõ por parte da entidade patronal

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

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

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

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

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

VI — Nulidade do despedimento

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

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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

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

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

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

VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

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

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

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

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

a) Trabalho feminino

Cláusula 42.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outra regalia concedida pela empresa, por lei ou contrato:

- a) Durante o período da gravidez e até 3 meses após o regresso às suas funções na empresa, é vedado às mulheres o desempenho

de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas, altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, tendo que, após comunicação médica, ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria, escalão, classe ou grau;

- b) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias, que poderá ter início a 1 mês do parto, podendo a trabalhadora, sempre que o deseje, gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do parto e sem que a licença, nesta alínea prevista, incorra em prejuízo da retribuição total.
Em caso de aborto ou parto nado-morto, a licença não poderá exceder 30 dias, cabendo ao médico graduar o seu período;
- c) Interromper o trabalho diário pelo total de 2 horas repartido por um máximo de 2 períodos para assistência e aleitação aos filhos, durante os 6 primeiros meses após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição, sendo os ditos períodos de interrupção da exclusiva escolha da trabalhadora;
- d) É vedado às trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos e a todas as parturientes a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- e) Para as trabalhadoras em regime de turnos é vedado o trabalho antes das 7 horas e depois das 23 horas;
- f) As trabalhadoras gráficas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem prejuízo da retribuição total, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo.

b) Trabalho de menores

Cláusula 43.^a

(Princípio geral)

1 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que hajam completado 14 anos de idade, salvo em casos em que é prevista maior idade mínima.

2 — Não podem os menores ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 23 horas.

Cláusula 44.^a

(Exames médicos)

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Trabalhadores-estudantes)

Os trabalhadores-estudantes terão os direitos e deveres previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Previdência, abono de família e regalias sociais

Cláusula 46.^a

Nesta matéria, as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional anteriormente aplicável.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 48.^a

(Infracção à disciplina)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido 1 ano sobre a data em que teve lugar.

Cláusula 49.^a

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 50.^a

(Processo disciplinar)

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados.

b) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no n.º 3 só se iniciará após o regresso à sua residência.

c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 15 dias após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4 — É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade patronal outras 5.

6 — Quando o processo estiver completado será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de 4 dias úteis após a recepção.

7 — A entidade patronal ou seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8 — A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9 — A falta de audiência pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final nos termos do número anterior, bem como o não início

do processo nos termos do n.º 1, constitui nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo.

10 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11 — A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 51.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

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

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 52.ª

(Caducidade da acção e prescrição da acção disciplinar)

A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses, a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção, ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 53.ª

(Comunicação das sanções)

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo de 8 dias.

Cláusula 54.ª

(Recurso)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

Cláusula 55.ª

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário a quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspecção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 56.ª

(Presunção de abusividade)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 57.ª

(Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada foi a repreensão registada, o pagamento de uma indemnização ao trabalhador de 2500\$;
- b) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

Cláusula 58.ª

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 59.^a

(Princípio geral)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

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

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

5 — Sem prejuízo do custo unitário do quilómetro fixado na alínea d) da cláusula 61.^a e alínea g) da cláusula 63.^a, os acordos existentes entre a empresa e o trabalhador, no sentido da utilização da viatura de propriedade do trabalhador ou da empresa, ao serviço da mesma, só deverão ser alterados por mútuo acordo.

Cláusula 60.^a

(Pequenas e grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a cada 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

Cláusula 61.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este grupo durante o tempo da deslocação.

Cláusula 62.^a

(Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 63.^a

(Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro)

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ajuda de custo de 100\$ por dia de deslocação no continente e ilhas e de 200\$ no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- c) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavadaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;
- d) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;
- e) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 61.^a;

h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 64.^a

(Cobertura dos riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 63.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais à residência habitual.

Cláusula 65.^a

(Inactividade do pessoal deslocado)

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

Cláusula 66.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual o vencimento do trabalhador, durante o período de férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens, e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 67.^a

(Responsabilidade das empresas)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

(Responsabilidades dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.^a

(Legislação aplicável)

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão

obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente:

Decreto-Lei n.º 46 932, de 28 de Março de 1966;
Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966;
Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969;
Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
Decreto n.º 360/71, de 3 de Fevereiro;
Decreto n.º 243/73, de 25 de Agosto;
Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 70.^a

(Comissão de higiene e segurança)

1 — Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de 4 no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sobre contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 71.^a

(Regulamento de higiene e segurança)

1 — A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de 3 meses após a entrada em vigor deste contrato o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e de laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;

- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

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

Cláusula 72.^a

(Equipamento individual)

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical

Cláusula 73.^a

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

(Reclassificação profissional)

A entidade patronal procederá, 60 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respectivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não revistas neste CCT.

Cláusula 75.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

Cláusula 76.^a

(Prevalência de normas)

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores e que estejam expressamente reguladas neste CCT.

Cláusula 77.^a

(Retroactivos)

O pagamento dos retroactivos decorrentes do estipulado na cláusula 2.^a, n.º 2, deve ser feito no prazo máximo de 150 dias, após a publicação deste contrato, em 5 prestações iguais e mensais.

ANEXO I

Definição de funções

Serviços administrativos

Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, 2 ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

Chefe de departamento ou chefe de divisão. — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a 5.

Guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea d).

Escriturário especializado. — É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respectivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

Caixa. — É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Escriturário. — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

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

Chefe do centro de processamento e recolha de dados. — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordino-

gramas e outras especificações para o programa; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através de consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona *in line* com a unidade central de processamento.

Controlador de aplicação. — É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correcto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e actualiza ficheiros-mestres. Controla e verifica a qualidade e exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

Programador mecanográfico ou de peri-informática. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que opera e controla o equipamento mecanográfico clássico, bem como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, preparando a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido, assegurando o funcionamento do sistema de alimentação, vigiando o funcionamento e executando o trabalho conforme as

indicações recebidas, recolhendo os dados obtidos, registando o trabalho realizado e comunicando superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

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.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central ligando e interligando chamadas telefónicas e sem sair do seu local de trabalho realiza outros serviços relacionados com a sua função.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz 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 o serviço de reprodução de documentos e o de endedeçamento, podendo, eventualmente, fazer pequenos serviços externos.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e outros serviços análogos, não podendo ser afastado da zona do seu posto de trabalho quando em exercício de funções.

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

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua serviços análogos, relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Trabalhadores de engenharia

Definição. — Os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitante aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controle e formação profissional.

Profissionais abrangidos. — Neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de engenharia formados em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

Grau I (I-A e I-B):

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.

Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau III:

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

Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada,

- ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
 - f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
 - g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independentemente.

Grau v:

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

Grau vi:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

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

Trabalhadores em garagens

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

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

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

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

Guarda. — É o trabalhador que tem por funções vigiar as instalações e o material nelas recolhido.

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda no serviço de lubrificador. (Após 1 ano de prática será obrigatoriamente promovido a lubrificador.)

Encarregado de cargas e descargas. — É o trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga necessários ao serviço de transportes na empresa.

Técnicos de serviço social

1 — Intervém com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física e psicológica.

2 — Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor.

3 — Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais.

4 — Participa na definição e concretização da política de pessoal.

5 — Participa, quando solicitado, em grupos de trabalho, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

6 — É vedado ao técnico do serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

Químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

Analista físico-químico. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos, físico e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Preparador. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físico e físico-químicos sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função na qual participa activamente.

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

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência do seu trabalho.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor. — É o trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola, e ainda por outro processo científico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução, e especifica máquinas e ferramentas.

Encarregado. — É o trabalhador que controla e coordena o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Fiel de armazém metalúrgico. — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Ajudante de fiel de armazém metalúrgico. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

Aprendiz. — É o trabalhador dos 14 aos 17 anos que, sob a orientação dos profissionais, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É o trabalhador que faz o tirocínio para as profissões dos níveis VII, IX e XI.

Técnicos de desenho

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação do técnico de desenho, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Enfermeiros

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que é responsável pelos serviços, coordena e orienta um grupo de enfermeiros.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce funções de promoção de saúde do indivíduo, com actividades preventivas, funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão completar a acção clínica.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que auxilia o enfermeiro no exercício da sua actividade.

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição 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, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de mesa/«self-service». — É o trabalhador que serve bebidas e refeições. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação dos profissionais os coadjuvam nos seus trabalhos.

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

niões 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.

Chefe de contabilidade/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controle e recepção.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos com a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas extras; lava tabuleiros, louças e talheres; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes e pode eventualmente também colocar nas mesmas as refeições.

Trabalhadores do comércio e armazém

Praticante. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

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

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

a) **Viajante.** — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica fora da definida para o praticista;

b) **Pracista.** — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção da 2 ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma delegação de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Profissional servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Operador-empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando uma máquina empilhadora.

Trabalhadores da construção civil

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuvam nos seus trabalhos.

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Mecânico de carpintaria. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Profissões gráficas

Chefe geral ou coordenador gráfico. — É o trabalhador gráfico que coordena, dirige e orienta todo o trabalho gráfico do sector.

Chefe de secção. — É o trabalhador profissional com a categoria de oficial que, executando, controla e dirige os serviços de um grupo de trabalhadores seus subordinados.

Impressor de litografia. — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha.

Desenhador e maquetista de litografia. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas, e todas as demais funções descritas no n.º 8.01.05 da Classificação Nacional de Profissões.

Fotógrafo de litografia. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais e as demais funções descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Transportador de litografia. — É o trabalhador que reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos e as demais funções descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Montador de litografia. — É o trabalhador que dispõe sobre um película transparente, segundo uma ordem determinada, textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes, com vista à sua reprodução sobre as chapas metálicas e as demais funções descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Compositor de litografia. — É o trabalhador que combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico, tendo em vista a sua impressão.

Impressor de litografia. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir, por meio de composição tipográfica.

Retirador(a). — É o trabalhador que executa os serviços de acabamento, normalmente feito sobre bandadas ou mesas de escolha, contagem, selecção, junção e embalagem dos trabalhos gráficos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou intercalar nas mesas. Pode efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas.

Cortador de guilhotina. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico, para aparar livros, revistas ou outro programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Cortador de punção ou operador de máquina de corte ou vinco. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia a máquina, em sistema de prensa, que corta um grupo de folhas impressas destinadas à confecção de trabalho gráfico de formas recurvadas e com efeitos impossíveis de dar com corte de guilhotina, como rótulos, etc. Monta o cunho ou punção, regula o acerto e verifica a perfeição, corrigindo a afinação e as demais funções descritas no n.º 8.02.12 da Classificação Nacional de Profissões.

Relevista ou operador de timbogravura. — É o trabalhador que imprime com relevo cartões de visita, monogramas, cabeçalhos de cartas, vinhetas e outros trabalhos gráficos, por meio de gravura de aço, utilizando máquina apropriada, monta o cunho, prepara a tinta e abastece o tinteiro; confecciona o contra-cunho, re-

gula a marginação, a pressão e a velocidade da máquina, assegura a secagem depois da impressão; a máquina pode ser automática.

Retocador de fotolitografia. — É o trabalhador que retoca positivos fotográficos tramados, preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas metálicas destinadas à impressão *offset*; coloca o filme a retocar sobre o negatoscópio e examina-o, comparando-o com o original, utilizando uma lupa para detectar as deficiências; acentua os traços fracos ou imprecisos e as zonas de impressão a cheio, utilizando canetas, tira-linhas, régua, pincéis e tinta-da-china ou outro produto adequado; elimina pontos, manchas e outras deficiências, servindo-se de raspadeiras, estiletos e outros utensílios; esquadra o filme, para facilitar a sua posterior montagem; compara o positivo tramado com o original e com uma escala de tonalidades, e isola, com tintas ou lápis gordurosos adequados, as zonas de correcta densidade de ponto; prepara uma solução (cianeto de ferro e hipossulfito de sódio), na qual mergulha e manipula o filme, para rebaixar («morder») as zonas com excessiva densidade de ponto, tendo em vista o tom a obter na impressão; atingido o resultado pretendido, retira a camada de protecção com um diluente apropriado, lava o filme, seca-o e envia-o para a montagem; observa provas de impressão e corrige deficiências que o filme ainda apresente. Pode ter de reproduzir originais sobre rede adequada por decalque e rebaixamentos sucessivos com vista a uma posterior impressão *offset*.

Aprendiz e auxiliar (gráfico). — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria de oficial.

Oficial. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma, faz a almofada, regula a distância e a pressão; regula a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos da aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências. Assegura a manutenção da máquina.

Operador(a) manual. — São os trabalhadores que auxiliam directamente os operadores das máquinas de acabamentos. Procedem a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Podem fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Podem ainda efectuar correcções manuais e defeitos ou emendas. (Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres.)

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I — Serviços administrativos

A — Condições mínimas de admissão:

a) *Profissionais de escritório.* — As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, exceptuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respectivo. A idade mínima é de 18 anos;

b) As habilitações exigíveis aos profissionais de informática são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos;

c) *Cobreadores.* — Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

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

e) *Paquetes.* — Idade não inferior a 14 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

f) *Contínuos.* — Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória ou o exercício anterior da profissão devidamente comprovado.

g) *Porteiros e guardas.* — Idade não inferior a 21 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

A.1 — No que respeita às habilitações mínimas, a sua aplicação não será obrigatória para as entidades patronais com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

B — Dotações mínimas:

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos:

a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;

b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;

- c) Um profissional classificado, pelo menos, de chefe de seção ou equiparado nos escritórios como um mínimo de 6 profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de seção serão em número nunca inferior a 5 % dos profissionais de escritório existentes;
- b) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de primeiros-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes;
- c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos escriturários ou equiparados.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

C — Acesso obrigatório:

1 — Profissionais de escritório e correlativos:

- a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem 4 anos no exercício em qualquer das classes seguintes:
Terceiro-escriturário;
Segundo-escriturário;
- b) Os estagiários, logo que completem 2 anos de estágio ou 22 anos de idade, são promovidos a terceiros-escriturários;
- c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de escriturários;
- d) Os dactilógrafos, logo que completem 2 anos de permanência na categoria, serão promovidos à categoria de terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções;
- e) O perfurador-verificador até 4 anos de permanência na categoria terá, para efeitos de retribuição, a equiparação a terceiro-escriturário; de 4 a mais anos, a segundo-escriturário;
- f) Os cobradores de 2.ª classe serão promovidos a cobradores de 1.ª classe no fim de 4 anos na classe de 2.ª;
- g) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de 4 anos na classe de 2.ª. Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais do que uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

3 — Os profissionais de informática, mecanografia e operadores de máquinas de contabilidade beneficiarão do mesmo regime de promoção dos escriturários.

D — Quadro de densidades dos escriturários:

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

II — Trabalhadores do serviço social

A — Condições de admissão:

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social, oficialmente reconhecidas.

B — Estágio:

O estágio dos técnicos de serviços social será de um ano.

III — Trabalhadores de engenharia

A — Condições de admissão:

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal das suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

B — Provedimento de vagas:

No provedimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa se os houver com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

C — Carreira profissional — Grau de responsabilidade:

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se 6 graus de responsabilidade profissionais (descritas no anexo), em que o grau 1 será desdobrado em 2, 1-A e 1-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE — Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros.

4 — Os graus 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a 2 anos no grau 1-A, 1 ano no grau 1-B e 2 anos no grau 2.

IV — Trabalhadores químicos

A — *Carreira profissional dos analistas físico-químicos:*

1 ano como estagiário, 2 anos na classe de 3.^a, 3 anos na classe de 2.^a, findos os quais são automaticamente promovidos à 1.^a classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

B — *Habilitações mínimas:*

Analista principal. — Curso de Químico Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Analista físico-químico. — Curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Preparador. — 6.^a classe ou ciclo preparatório.

V — Trabalhadores electricistas

A — *Aprendizagem e promoções:*

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-á as seguintes normas de acessos:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após 2 períodos de 1 ano cada um de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

Após 2 períodos de 9 meses cada um, se forem admitidos com mais de 16 anos;

Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar 12 meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

b) Os ajudantes, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.^o período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de 2 anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de 4 anos de permanência na classe.

4 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

5 — O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por 1 representante a indicar pelo Ministério do Trabalho, que presidirá, 1 representante da entidade patronal e 1 representante do sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se.

6 — Na impossibilidade de indicação de representante pelo Ministério do Trabalho, o presidente da comissão será indicado pelos 2 outros elementos componentes.

B — *Quadro de densidades:*

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) As empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais electricistas têm de classificar um como encarregado.

C — *Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:*

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocução, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

VI — Profissionais de enfermagem

A — Condições de admissão:

Só poderão exercer funções de enfermeiros os profissionais com carteira profissional.

B — Dotações mínimas:

Sempre que na empresa existam mais de 3 enfermeiros, a um serão dadas as funções de coordenador.

VII — Trabalhadores de comércio e armazém

A — Condições especiais de admissão:

- Idade mínima de 14 anos.
- Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário.

B — Regimes especiais de promoção e acesso:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete 3 anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete 3 anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a 2 ou 1 ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, 1 ou 2 anos na categoria de praticante.

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão, obrigatoriamente, à classe superior após 3 anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

C — Dotações:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado, ou chefe de secção, sempre que o número de caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a 3.

b) Até 10 trabalhadores de armazém haverá 1 fiel de armazém.

c) De 10 a 15 trabalhadores haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

d) De 16 a 24 trabalhadores haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

e) Com 25 ou mais trabalhadores haverá 1 encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, promotor de vendas ou vendedor especia-

lizado, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

g) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de 2 ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente 1 chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

VIII — Trabalhadores técnicos de desenho

A — Condições de admissão:

A idade mínima para admissão do operador heliográfico é de 18 anos.

B — Regimes especiais de promoção e acesso:

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhadores, com a categoria de:

- Desenhador até 3 anos, se, entretanto, tiverem completado na profissão 3 anos na categoria de praticante;
- Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado 2 anos como praticante;
- Tirocinante do 1.º ano, se até à data não tiverem exercido a profissão;
- Os trabalhadores que além do curso industrial possuam o curso oficial de especialização de desenho e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer 6 meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até 3 anos;
- Os desenhadores com mais de 6 anos são reclassificados a seu pedido em desenhadores projectistas, ou em qualquer outra categoria equiparada, na condição de virem exercendo as funções previstas para aquelas categorias no contrato em vigor;
- O disposto na alínea anterior não se aplica total ou parcialmente no caso das empresas que não tenham trabalho correspondente às funções de desenhador projectista e das outras categorias equiparadas;

- g) O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala de desenho deverá atender às especificidades do trabalho, distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação técnica profissional dos trabalhadores;
- h) Os trabalhadores técnicos de desenho investidos nas funções de chefia e ou coordenação têm direito à remuneração certa mínima do grupo salarial imediatamente superior àquele onde se enquadram os trabalhadores que chefiam e ou coordenam.

IX — Trabalhadores de hotelaria

A — Condições de admissão:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos de idade completos.

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT será dada preferência pela ordem seguinte:

- a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Aos profissionais titulares de carteira profissional que tenha sido aprovados em cursos de aperfeiçoamentos das escolas hoteleiras;
- c) Aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

B — Título profissional:

O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional.

Nenhum profissional abrangido por este contrato poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

C — Direito a alimentação:

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos profissionais que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a 5 horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O profissional que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

X — Trabalhadores metalúrgicos

A — Condições especiais de admissão:

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

3 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões dos níveis VII, IX e XI.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

B — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem do seguinte modo:

- 4 anos para trabalhadores admitidos com 14 anos de idade;
- 3 anos para trabalhadores admitidos com 15 anos de idade;
- 2 anos para trabalhadores admitidos com 16 anos de idade;
- 1 ano para trabalhadores admitidos com 17 anos de idade.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- 2 anos nas categorias profissionais dos níveis VII e IX;
- 2 e 1 anos nas categorias profissional do nível XI, conforme os praticantes tenham sido admitidos com idade até 17 anos e mais de 17 anos, respectivamente.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos

de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.^a classe que completarem 2 anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de 4 anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

C — Dotações mínimas:

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro previsto no n.º 4.

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

Quadro de densidades

Número de trabalhadores	Escalaões			
	1.º	2.º	3.º	Praticante
1	-	1	-	-
2	-	1	1	-
3	-	1	2	-
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

XI — Trabalhadores da construção civil

Condições de admissão:

1 — São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

- Terem a idade mínima de 16 anos;
- Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei ou por este contrato para o exercício da respectiva profissão;

c) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatoriamente para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

Promoções:

1 — Os oficiais de 2.^a são promovidos à categoria de 1.^a ao fim de 3 anos de serviço na mesma categoria, salvo se requererem exame profissional à comissão paritária antes do decurso daquele prazo e ficarem aprovados.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de 2 anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após 1 ano de aprendizagem.

4 — Para efeito do disposto nas alíneas anteriores conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual conste a data e demais condições de admissão e actividade.

6 — Os auxiliares menores ao fim de 2 anos passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos de idade, tiverem, entretanto, passado a serventes.

XII — Trabalhadores gráficos

A — Condições específicas de admissão:

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido para o exercício de qualquer actividade gráfica o título profissional legal.

2 — A sua emissão é da única e exclusiva competência das entidades competentes e nos termos da lei.

3 — A idade de admissão mínima é de 14 anos; as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

4 — Só podem ser admitidos trabalhadores para exercer as funções de serviço de apoio em qualquer actividade gráfica, desde que tenham a idade mínima de 18 anos.

B — Promoções:

1 — O período de aprendizagem é de 4 anos, findo o qual a promoção à categoria de auxiliar é automática.

2 — O trabalhador que tenha completado 4 anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado 4 anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial, passa automaticamente a estagiário.

4 — No fim de 2 anos de estágio pode o trabalhador ser promovido a oficial independentemente da vaga no quadro.

5 — A atribuição de passagem à categoria na carteira profissional é emitida pela entidade competente.

6 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

7 — O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por 1 representante a indicar pelo Ministério do Trabalho, que presidirá, 1 representante da entidade patronal e 1 representante do sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se.

8 — Na impossibilidade de indicação de representante pelo Ministério do Trabalho, o presidente da comissão será indicado pelos 2 outros elementos componentes.

C — Quadro de densidades:

1 — Em todas as profissões e especialidades é obrigatória a existência mínima de um oficial.

2 — O número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder, em cada profissão e especialidade, o dobro do número de oficiais.

XIII — Trabalhadores rodoviários

A — Livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista 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 feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade 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 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.

B — Horário móvel:

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livretes de trabalho próprios, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão, fornecidos pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de 6 horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos 10 horas.

XIV — Trabalhadores técnicos de vendas

A — Condições de admissão:

1 — São condições de admissão dos trabalhadores técnicos de vendas:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado a profissão.

B — Retribuição variável:

1 — As empresas fornecerão, mensalmente, aos vendedores que auferem retribuição mista, nota discriminativa das vendas facturadas.

2 — As comissões resultantes de vendas devem ser liquidadas até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

3 — Todos os pedidos de encomenda feitos em directo ou telefonados serão creditados ao vendedor da respectiva zona, após a facturação.

ANEXO III

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas	
		A	B
I	Chefe de centro de recolha e processamento de dados (esc.) Chefe de escritório (esc.) Chefe dos serviços administrativos (esc.)	24 200\$00	23 200\$00
II	Analista de sistemas (esc.) Chefe de departamento (esc.) Chefe de divisão (esc.) Tesoureiro (esc.) Inspector administrativo (esc.) Chefe de contabilidade (esc.)	22 500\$00	21 300\$00
III	Chefe de secção (esc.) Guarda-livros (esc.) Programador de computador (esc.) Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS) Coordenador gráfico (gra.)	21 200\$00	20 100\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras (esc.) Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informática (esc.) Secretário de direcção/escrit. especial. (esc.) Encarregado electricista (elect.) Enfermeiro coordenador (enf.) Desenhador projectista (des.) Encarregado metalúrgico (met.) Chefe de secção (gra.)	20 000\$00	18 900\$00
V	Caixeiro-encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de movimento (gar.) Analista principal (quím.) Chefe de equipa (elec.)	19 200\$00	18 200\$00
VI	Ajudante de guarda-livros (esc.) Caixa (esc.) Controlador de aplicação (esc.) Escriturário de 1.ª (esc.) Desenhador maquetista de litografia Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (esc.) Operador de computador (esc.) Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1.ª (quím.) Desenhador com mais de 6 anos (des.)	18 500\$00	17 450\$00
VII	Encarregado (CC) Oficial de 1.ª (elec.) Enfermeiro (enf.) Impressor de litografia Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1.ª (met.) Fiel de armazém (met.) (a) Canalizador de 1.ª (met.) Rectificador mecânico de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Bate-chapas de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª (met.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	17 800\$00	16 750\$00
VIII	Cobrador de 1.ª (esc.) Escriturário de 2.ª (esc.)	17 450\$00	16 450\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas	
		A	B
VIII	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.) Operador de máquinas de contabilidade (esc.) Operador mecanográfico (esc.) Perfurador-verificador com 4 ou mais anos (esc.) Caixeiro de 1.ª (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (com./arm.) Fiel de armazém (com./arm.) (a) Promotor/prospectador de vendas sem comissões (com./arm.) Vendedor especializado sem comissões (com./arm.) Pedreiro de 1.ª (CC) Pintor de 1.ª (CC) Carpinteiro de limpos de 1.ª (CC) Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª (CC) Mecânico de carpintaria de 1.ª (CC) Fotógrafo de litografia, transportador de litografia, montador e retocador de fotolito- grafia Demonstrador (com./arm.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Motorista de pesados Analista físico-químico de 2.ª (quím.) Desenhador de 3 a 6 anos (des.)	17 450\$00	16 450\$00
IX	Oficial de 2.ª (elec.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Encarregado de cargas e descargas (gar.) Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Rectificador mecânico de 2.ª (met.) Canalizador de 2.ª (met.) Bate-chapas de 2.ª (met.) Funileiro-latoeiro de 1.ª (met.) (a) Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Pintor de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.), soldador de 1.ª (met.) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª (met.) Torneiro mecânico de 2.ª (met.)	16 750\$00	15 650\$00
X	Pedreiro de 2.ª (CC) Carpinteiro de limpos de 2.ª, carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª, mecânico de carpintaria de 2.ª (CC) Pintor de 2.ª (CC) Cobrador de 2.ª (esc.) Escriturário de 3.ª (esc.) Telefonista de 1.ª (esc.) Perfurador-verificador até 4 anos (esc.) Caixeiro de 2.ª (com./arm.) Conferente (com./arm.) Auxiliar de enfermagem (enf.) Cozinheiro de 2.ª (hot.) Fiel de armazém (com./arm.) (a) Desenhador até 3 anos (des.) Motorista de ligeiros	16 450\$00	15 400\$00
XI	Oficial de 3.ª (elec.) Rectificador mecânico de 3.ª (met.) Afinador de máquinas de 3.ª (met.) Bate-chapas de 3.ª (met.) Canalizador de 3.ª (met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.ª (met.) Funileiro-latoeiro de 2.ª (met.) Lubrificador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 3.ª (met.) Pintor de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Soldador de 2.ª (met.) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª (met.) Torneiro mecânico de 3.ª (met.) Analista físico-químico de 3.ª (quím.) Operador de corte e vinco (gra.) Operador de timbro gravura (gra.)	15 250\$00	14 300\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas	
		A	B
XI	Cortador de guilhotina (gra.) Cortador de punção (gra.) Relevista (gra.)	15 250\$00	14 300\$00
XII	Telefonista de 2.ª (esc.) Ajudante de motorista (gar.) Lubrificador de veículos automóveis	14 950\$00	14 000\$00
XIII	Porteiro e guarda (esc.) Caixa balcão (com./arm.) Caixeiro de 3.ª (com./arm.) Operador de máquinas (com./arm.) Guarda (gar.) Operador heliográfico Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) Promotor/prospectador de vendas com comissões (com./arm.) Vendedor especializado com comissões (com./arm.) Contínuo (maior de 21 anos) (esc.) Controlador-caixa (hot.) Cozinheiro de 3.ª (hot.) Dactilógrafo (esc.) Dispenseiro (hot.) Empregado de balcão (hot.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.ª (met.) Estagiário (esc.) Funileiro-latoeiro de 3.ª (met.) Lubrificador de 2.ª (met.) Pintor de 3.ª (met.) Soldador de 3.ª (met.) Preparador (quím.) Estagiário gráfico (gra.)	14 000\$00	13 000\$00
XIV	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com./arm.) Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) Embalador (com./arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2.º ano (elec.) Abastecedor de carburantes (gar.) Lavador (gar.) Servente (gar.) Cafeteiro (hot.) Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) Empregado de refeitório ou cantina (hot.) Servente (met.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª (met.) Lubrificador de 3.ª (met.) Praticante do 2.º ano com aprendizagem (met.) Tirocinante do 2.º ano (des.) Auxiliar gráfico do 2.º biénio (gra.) Retirador ou retiradora (gra.) Escolhedor ou escolhedora (gra.)	13 700\$00	12 700\$00
XV	Contínuo (menor de 21 anos) (esc.) Servente de limpeza (esc.) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (com.) Pré-oficial do 1.º ano (elec.) Praticante do 1.º ano com aprendizagem (met.) Praticante do 2.º ano sem aprendizagem (met.) Tirocinante do 1.º ano (des.) Auxiliar gráfico do 1.º biénio (gra.)	12 000\$00	11 000\$00
XVI	Ajudante de lubrificador Ajudante de electricista (elec.) Aprendiz (admitido com mais de 18 anos) (hot.) Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (met.) Aprendiz do 4.º ano (met.)	11 300\$00	10 200\$00
XVII	Paquete de 17 anos (esc.) Praticante de armazém de 17 a 18 anos (com./arm.)	9 600\$00	8 700\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas	
		A	B
XVII	Praticante de caixeiro do 3.º ano (com./arm.)	9 600\$00	8 700\$00
	Aprendiz com mais de 18 anos (CC)		
	Aprendiz do 3.º ano (met.)		
	Aprendiz (admitido com menos de 18 anos) (hot.)		
	Aprendiz do 3.º ano (elec.)		
XVIII	Aprendiz do 3.º ano (gra.)	8 800\$00	7 700\$00
	Paquete de 16 anos (esc.)		
	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.)		
	Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.)		
	Aprendiz com menos de 18 anos (CC)		
XIX	Aprendiz do 2.º ano (elec.)	7 900\$00	6 900\$00
	Aprendiz do 2.º ano (met.)		
	Aprendiz do 2.º ano (gra.)		
	Paquete de 15 anos (esc.)		
	Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.)		
	Aprendiz do 1.º ano (elec.)		
	Aprendiz do 1.º ano (met.)		
	Aprendiz do 1.º ano (gra.)		

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores metalúrgicos.
(b) O fiel de armazém sem funções de coordenação terá a remuneração prevista para o nível X.

ANEXO III-A

Tabela de salários para profissionais de engenharia

	A	B
Grupo 1-A	22 800\$00	21 600\$00
Grupo 1-B	24 300\$00	23 400\$00
Grupo 2	27 600\$00	26 100\$00
Grupo 3	32 100\$00	29 400\$00
Grupo 4	38 100\$00	36 300\$00
Grupo 5	43 200\$00	43 200\$00
Grupo 6	49 200\$00	49 200\$00

ANEXO III-B

Critério diferenciador das tabelas

1 — A tabela A aplica-se às empresas cuja facturação foi, em média, igual ou superior a 75 000 contos nos últimos 3 anos; aplica-se a tabela B às empresas que tenham facturado valor inferior àquele quantitativo.

2 — Por força da alteração ao montante da facturação diferenciada previsto no número anterior, não poderão passar a praticar a tabela B aquelas empresas que actualmente praticam a tabela A.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1981.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitarias):

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

António José Lourenço Vicente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

António José Lourenço Vicente.

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

José Francisco Soares Belo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

António José Lourenço Vicente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

António José Lourenço Vicente.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

António José Lourenço Vicente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

António José Lourenço Vicente.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

António José Lourenço Vicente.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

Maria Gabriela da Costa Ferreira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

Maria Gabriela da Costa Ferreira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Norte:

António José Lourenço Vicente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Distrito de Braga:

António José Lourenço Vicente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:

António José Lourenço Vicente.

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

António José Lourenço Vicente.

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 Beja;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços 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 do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
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 Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1982. — 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 das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Electricidade da Madeira.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
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 Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 24 de Março de 1982, a fl. 183 do livro n.º 2 com o n.º 88/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alterações ao texto constante do «Boletim do Trabho e Emprego» n.º 25/78, 43/79 e 2/81) — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Vigência

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — A tabela salarial, anexo III, produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1982 e até 31 de Dezembro de 1982, e será denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro de 1982.

4 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
1	Director de serviços Chefe de escritório	25 700\$00
2	Chefe de departamento/divisão ou serviços	23 700\$00
3	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro Programador	21 700\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Caixeiro-encarregado Desenhador projectista (ourives) ... Encarregado de armazém	20 800\$00
5	Primeiro-escriurário Fiel de armazém Operador mecanográfico Caixa Esteno-dactilógrafo Cobrador Primeiro-caixeiro Desenhador (ourives com mais de 6 anos)	17 500\$00
6	Segundo-escriurário Perfurador-verificador Operador de máquinas de contabilidade Segundo-caixeiro Desenhador (ourives de 3 a 6 anos)	16 250\$00
7	Terceiro-escriurário Telefonista Recepcionista Terceiro-caixeiro Caixa (comércio) Embalador Distribuidor Desenhador (ourives de 0 a 3 anos)	15 250\$00
8	Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Contínuo, porteiro de 1.ª classe Guarda de 1.ª classe Caixeiro-ajudante do 3.º ano	14 000\$00
9	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Tirocinante do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	12 300\$00
10	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Contínuo, porteiro, guarda de 2.ª classe Caixeiro-ajudante do 1.º ano Tirocinante do 1.º ano	11 300\$00
11	Servente auxiliar de armazém	11 150\$00
12	Paquete de 17 anos Praticante de armazém de 17 anos Praticante de 17 anos (comércio) ...	7 800\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
13	Praticante de 16 anos Praticante de armazém de 16 anos Praticante de 16 anos (comércio) ...	6 900\$00
14	Paquete de 14/15 anos Praticante de 14/15 anos	5 800\$00

Porto, 25 de Janeiro de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Maria Fernanda Freltas Aguiar.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FESINTES 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 da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 25 de Janeiro de 1982.

Depositado em 26 de Março de 1982, a fl. 184 do livro n.º 2 com o n.º 94/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre, por um lado, as empresas que, no distrito de Coimbra, desenvolvam a actividade do comércio a retalho e por grosso que não sejam abrangidos por regulamentação colectiva de trabalho específicas do seu ramo, aplicável directamente ou mesmo por portaria de extensão e às agências funerárias do distrito de Coimbra, representadas pelas associações outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por portaria, a todas as relações de trabalho estabelecido, no sector económico e profissional regulado pelo presente contrato, entre as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados nas associações outorgantes.

3 — Ficam excluídas do âmbito de aplicação do presente contrato, quanto ao cumprimento das tabelas salariais, as entidades patronais com 2 ou menos trabalhadores que requeiram e comprovem inviabilidade económica.

a) A situação de inviabilidade económica será apreciada a requerimento da entidade patronal por uma comissão paritária, a constituir nos termos previstos deste contrato.

b) O requerimento deverá ser acompanhado de dados comprovativos dessa incapacidade, podendo a comissão paritária exigir quaisquer outros dados necessários para o efeito.

c) Entre esses dados obrigatoriamente terá de constar a opinião escrita dos trabalhadores ao serviço da empresa requerida.

d) Cabe à comissão paritária depois de analisada a situação económico-financeira da empresa, pronunciar-se e decidir, por maioria, da aplicação à empresa requerente da isenção requerida. Esta decisão deverá ser tomada no prazo de 30 dias após a apresentação do requerimento.

e) Em caso de empate na decisão da comissão paritária supramencionada, ou no caso de a mesma se não pronunciar no prazo de 30 dias, pode a entidade patronal, de imediato, requerer a intervenção de uma comissão de arbitragem composta por 3 técnicos, competindo a cada uma das partes a indicação de um destes e sendo o terceiro escolhido pelos outros 2.

f) Sempre que a decisão emitida, por qualquer dos modos, seja no sentido de isentar a empresa requerente do cumprimento das remunerações mínimas deste CCT, fixar-se-á um tabela salarial mínima a aplicar nessa empresa.

g) Enquanto não for emitida a decisão prevista nos números anteriores, manter-se-á em vigor a tabela salarial prevista neste CCT.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei produzindo as tabelas salariais e demais matéria com incidência pecuniária efeitos a partir de 1 de Setembro de 1981, com exclusão da alínea c) da cláusula 32.ª que terá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1981.

2 — Este CCT tem a duração mínima ou menor que estiver, ou vier a ser, permitida por lei.

3 — As diferenças salariais decorrentes da aplicação do n.º 1 terão de ser pagas até 90 dias após a publicação no *Boletim Oficial* da tabela salarial acordada.

4 — O pedido de revisão deverá ser apresentado por escrito e acompanhado de alteração fundamentada.

5 — A outra parte deverá responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

6 — Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias, podendo as partes, por acordo, prolongarem este período por mais 30 dias.

CAPÍTULO V

Cláusula 23.ª

(Retribuições mínimas de trabalho)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes no anexo II.

2 — Quando um trabalhador aufera retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, no mínimo, a remuneração certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

3 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos na convenção colectiva de trabalho aplicável.

4 — A retribuição mista deverá ser considerada, nomeadamente, para efeitos de atribuição dos subsídios de Natal, de férias e outros, e determina-se pela soma da parte fixa à média da retribuição variável auferida nos últimos 12 meses, ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

5 — À retribuição certa mínima prevista no anexo 11 para os trabalhadores de vendas externas que não recebem parte variável por conta das comissões de vendas acrescerá a percentagem de 10 %.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e cobrança será atribuído um abono mensal na base de 650\$ para falhas.

Cláusula 28.^a

(Diuturnidades)

1 — Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de 650\$ por cada 3 anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — As diuturnidade crescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:

- a) As diuturnidades vencidas contam para o limite fixado na parte final do n.º 1, mantendo-se inalterado o seu montante;
- b) O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade.

4 — Tratando-se da primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria ou profissão conta-se desde a data no ingresso da mesma mas o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade ainda que aquela permanência seja superior a 3 anos.

Cláusula 32.^a

(Grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa, para cobertura de despesas correntes, de 50\$ nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária de 100\$ quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas feitas durante o período de deslocação, ou ao pagamento das seguintes importâncias:

Diária completa	750\$00
Almoço	180\$00
Jantar	180\$00
Dormida com pequeno-almoço	400\$00
Pequeno-almoço	40\$00

d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário;

e) As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho, fora do local de trabalho, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

2 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da remuneração devida ao trabalhador, como se o trabalho fosse prestado no local habitual, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo de 150\$ diários;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

ANEXO I

Definição de funções

GRUPO A

Trabalhadores do comércio

1 — *Praticante*. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas. Estão incluídos nesta categoria os trabalhadores que se ocupam exclusivamente da limpeza ainda que a tempo parcial.

3 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tenha 18 anos de idade ou mais, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias pelos clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — É o trabalhador que condiciona e ou embala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

6 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços não comércio; verifica as somas devidas e recebe o di-

nheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheque.

8 — *Repositor*. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa. Pode colaborar ainda no arranjo de montras. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

10 — *Propagandista*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através de publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador-instrutor*. — É o profissional que na fase preparatória da venda faz demonstrações de artigos ou aparelhos para venda em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostrando a forma de utilização e esforçando-se por estimular o interesse pela sua aquisição, e que em fase posterior à realização da venda ensina o comprador, normalmente no domicílio deste, a utilizar o aparelho ou artigo já comprado, para tirar deste o seu melhor rendimento, executando e fazendo executar as várias operações tendentes à sua perfeita e completa utilização. Esta profissão pode, em certos casos, dividir-se em duas: a de demonstrador, que executa as tarefas descritas para a fase de pré-venda, e a de instrutor que executa as tarefas descritas para a fase de pós-venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Caixeiro de mar*. — É o caixeiro que se ocupa de fornecimento de navios.

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

15 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

16 — *Expositor e ou decorador*. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu critério estético.

17 — *Caixeiro encarregado ou chefe de secção* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento dirige o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

18 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de 2 ou mais caixeiros encarregados e ou encarregados de armazém.

19 — *Encarregado de loja*. — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço, e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19-A — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige os profissionais e todas as actividades do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

19-B — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é o responsável pelas mercadorias e por materiais existentes no armazém, sempre que o acesso ao mesmo de si dependa.

20 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode executar as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

21 — *Caixeiro ou encarregado de funerária*. — É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações sobre o defunto para publicação de avisos funerários obtenção de alvarás, trasladação, ou outros documentos necessários; auxilia na escolha da urna, sepultura e flores na organização do serviço religioso; dá instruções aos auxiliares sobre o transporte da urna; providencia, a pedido da família, que o corpo seja embalsamado; fecha a urna e entrega a respectiva chave à família. Será equiparado a caixeiro de acordo com a sua categoria.

22 — *Servente ou auxiliar de funerária.* — É o trabalhador que executa tarefas não diferenciadas e em que predomina o esforço físico; transporta a urna e colabora no acto de lavar, barbear ou vestir o cadáver.

23 — *Caixeiro ou operador cortador.* — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de carnes, desempenha funções idênticas às definidas no n.º 9 para caixeiro ou desenvolva operações de desmanche e corte de carnes, conforme os casos.

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

25 — *Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos específicos; fala com o cliente no local de venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura do contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências.

26 — *Inspector de vendas.* — É o profissional que inspeciona os serviços dos vendedores, viajantes e praticistas; visita clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações de clientes; verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, ausculta a praça e programas cumpridos. Pode, sem prejuízo desta actividade, promover e realizar vendas.

27 — *Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

28 — *Pracista (caixeiro de praça).* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na área instalada na sede da entidade patronal e concelhos limitrofes.

29 — *Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições a aceitar encomendas.

30 — *Gerente comercial.* — É o trabalhador que, mediante procuração bastante e por conta do comerciante, gera ou administra e dirige um estabelecimento comercial; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências e superintende na orientação geral da empresa.

GRUPO B

Trabalhadores de escritório

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

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

3 — *Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa

que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores de caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

5 — *Caixa*. — É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo, como funções exclusivas ou predominantes, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores, podendo preparar os fundos destinados a serem depositados.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige, controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos.

7 — *Correspondente de línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, traduzir ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros, e dactilografar.

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

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

das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode, eventualmente, efectuar ainda, fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionadas com a função normalmente desempenhada.

10 — *Estagiário*. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para escriturário.

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

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

13 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos, assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

14 — *Operador de «telex»*. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

15 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se

têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados. Determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz, as modificações necessárias; pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema; pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

GRUPO C

Cobrador e telefonista

1 — *Cobrador*. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo relacionadas com a actividade de escritório.

2 — *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, se necessário a pedidos de informações telefónicas.

a) Terá a categoria de telefonista de 1.^a se manipular comutação com capacidade igual ou superior a aparelhos de 16 postos suplementares;

b) Nos outros casos será telefonista de 2.^a

GRUPO D

Trabalhadores auxiliares

1 — *Chefe de pessoal auxiliar*. — É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

2 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3 — *Guarda*. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, registando na ausência do porteiro as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal, atender os visitantes, informar-se das suas pretensões e anunciá-los e indicar-lhes os serviços a que se devem dirigir. Pode ainda ser encarregado de receber correspondência e controlar entradas e saídas dos visitantes, mercadorias e veículos.

5 — *Contínuos*. — É o trabalhador que executa diversos serviços tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A — Caixeiros

Graus	Profissões e categorias profissionais	Grupo A	Grupo B
I	Encarregado geral Encarregado de loja (supermercado ou hipermercado) Chefe de compras Chefe de vendas	17 250\$00	16 750\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas	15 500\$00	15 000\$00
III	Primeiro-caixeiro Caixeiro ou operador-cortador de 1.ª Fiel de armazém Operador especializado de supermercado Caixeiro-viajante Caixeiro de praça Caixeiro de mar Promotor de vendas Vendedor especializado Prospector de vendas Expositor e ou decorador Caixeiro ou empregado de funerária de 1.ª	14 100\$00	13 650\$00
IV	Segundo-caixeiro Caixeiro ou empregado de funerária de 2.ª Caixeiro ou operador-cortador de 2.ª Operador de supermercado de 1.ª Conferente Demonstrador	13 150\$00	12 750\$00
V	Terceiro-caixeiro Caixeiro ou operador de funerária de 3.ª Caixeiro ou operador-cortador de 3.ª Operador de supermercado de 2.ª Caixa de balcão Operador de máquinas Propagandista	12 250\$00	11 800\$00
VI	Repositor Distribuidor Embalador Servente Servente-auxiliar de funerária	10 900\$00	10 450\$00
VII	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Operador-ajudante de supermercado do 3.º ano Caixeiro-ajudante de funerária do 3.º ano Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 3.º ano	9 500\$00	9 000\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano Caixeiro-ajudante de funerária do 2.º ano Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 2.º ano	9 000\$00	8 200\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano Caixeiro-ajudante/operador-cortador-ajudante do 1.º ano Caixeiro-ajudante de funerária do 1.º ano	8 000\$00	7 400\$00
X	Praticante do 3.º ano	6 000\$00	5 500\$00
XI	Praticante do 2.º ano	5 500\$00	4 900\$00
XII	Praticante do 1.º ano	4 600\$00	4 300\$00

Nota. — A remuneração do gerente comercial não poderá ser inferior a 15 % acima da remuneração correspondente ao grau I da tabela.

B — Profissionais de escritório e correlativos

Graus	Profissões e categorias profissionais	Grupo A	Grupo B
I	Director de serviços Tesoureiro Contabilista Analista de sistemas Programador	18 000\$00	17 500\$00
II	Chefe de secção (escritório) Guarda-livros Programador mecanográfico Correspondente em línguas estrangeiras	16 500\$00	16 000\$00
III	Primeiro-escriturário Caixa de escritório Esteno-dactilógrafo Operador mecanográfico de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª	14 800\$00	14 000\$00
IV	Segundo-escriturário Perfurador-verificador de 1.ª Recepcionista de 1.ª Operador mecanográfico de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Apontador de 1.ª Operador de telex Chefe de pessoal auxiliar Cobrador de 1.ª	13 650\$00	13 150\$00
V	Terceiro-escriturário Perfurador-verificador de 2.ª Recepcionista de 2.ª Apontador de 2.ª Estagiário operador mecanográfico Estagiário operador de máquinas de contabilidade Telefonista de 1.ª	12 800\$00	12 300\$00
VI	Telefonista de 2.ª Porteiro Guarda Contínuo	11 250\$00	10 600\$00
VII	Estagiário perfurador-verificador Estagiário do 3.º ano Estagiário recepcionista Dactilógrafo do 3.º ano	10 600\$00	9 800\$00
VIII	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	9 800\$00	9 000\$00
IX	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza	9 000\$00	8 500\$00
X	Paquete de 17 anos	6 750\$00	6 250\$00
XI	Paquete de 16 anos	6 250\$00	5 600\$00
XII	Paquete de 15 anos	5 600\$00	5 000\$00
XIII	Paquete de 14 anos	5 000\$00	4 500\$00

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra e pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)
José Ferreira da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra:

Armindo Nabais Durão.
Afonso da Silva Macedo.

Depositado em 26 de Março de 1982, a fl. 184 do livro n.º 2, com o n.º 95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro (publicado no «Boletim do Trabalho e Emprego», n.º 29, de 8 de Agosto de 1977, com alterações publicadas no «Boletim do Trabalho e Emprego» n.º 40, de 29 de Outubro de 1978; n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979; n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e n.º 4, de 29 de Janeiro de 1981) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este contrato obriga:

- a) Por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro branco (sectores da cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos e mosaicos e refractários);
- b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das empresas referidas na alínea a) e representados pelo Sindicato signatário.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor, nos termos dos diplomas legais, decorridos 5 dias após a data da sua publicação:

- a) A tabela salarial poderá ser revista após 12 meses de vigência;
- b) A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1982.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de rescisão ou alteração, feito por escrito, dirigido pela parte que a pretende à outra parte.

3 — Enquanto não vigorar o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 6.ª

(Exames médicos)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — Todos os períodos de tempo perdidos pelos trabalhadores para cumprimento do previsto no n.º 3 desta cláusula são pagos pela entidade patronal.

Cláusula 30.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — Sempre que o trabalhador prolongar o seu período normal de trabalho por mais de 6 horas de trabalho extraordinário, só poderá retomar o trabalho normal

8 horas após ter terminado aquele trabalho, devendo a empresa, sempre que possível, assegurar o seu transporte, sem prejuízo da sua retribuição normal. Caso não seja possível, poderá aquele período ser alargado até 10 horas, se a distância da residência do trabalhador ao local do trabalho e a consequente sujeição aos transportes públicos o justificarem.

Cláusula 31.ª

1 — (Mantém-se.)

2 — Sempre que, após o período normal de trabalho, o trabalhador seja convocado a prestar trabalho extraordinário, terá direito à remuneração do tempo gasto nos transportes, na condição do n.º 1, bem como ao pagamento das despesas de transporte devidamente comprovadas e ainda à cobertura pelo seguro de acidentes de trabalho da empresa. Se o trabalho extraordinário se verificar entre as 0 horas e as 7 horas, o trabalhador terá direito a uma retribuição nunca inferior a 2 horas.

Cláusula 36.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a 1 diuturnidade de 4,5 % da retribuição acordada para a categoria profissional de oficial com mais de 2 anos, por cada 3 anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório, num limite de 5 diuturnidades.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

Cláusula 37.ª

(13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição, desde que tenham, pelo menos, 6 meses de serviço efectivo no ano a que respeita. Este subsídio será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

Cláusula 43.ª

(Faltas justificadas)

1 — (Mantém-se.)

a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se.)

c) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, genros e noras);

d) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afim da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores (bisavós, avós, netos, bisnetos do próprio ou cônjuge, irmãos e cunhados);

e) (Mantém-se.)

f) (Mantém-se.)

g) (Mantém-se.)

h) (Mantém-se.)

i) (Mantém-se.)

j) (Mantém-se.)

k) (Mantém-se.)

l) (Mantém-se.)

m) (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

Cláusula 50.ª

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

Constituirão justa causa para rescisão do contrato por parte da entidade patronal, averiguada e devida-

mente provada através de processo disciplinar, os comportamentos do trabalhador puníveis pela legislação em vigor.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Encarregado	24 200\$00
Técnico de electrónica	21 000\$00
Técnico electricista ou técnico preparador de trabalho	20 250\$00
Oficial com mais de 2 anos ou preparador de trabalho	19 300\$00
Oficial com menos de 2 anos	17 000\$00
Pré-oficial do 2.º ano	13 500\$00
Pré-oficial do 1.º ano	12 400\$00
Ajudante do 2.º ano	11 500\$00
Ajudante do 1.º ano	10 500\$00
Aprendiz do 2.º ano	9 200\$00
Aprendiz do 1.º ano	8 400\$00

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 26 de Março de 1982, a fl. 184 do livro n.º 2, com o n.º 92/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o Sind. Democrático das Pescas — SINDEPESCAS — Alteração salarial e outras

O CCT dos industriais pelo frio, celebrado entre a ALFI — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o Sindicato Democrático das Pescas — SINDEPESCAS, ex-Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1979, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, é revisto como se segue:

Cláusula 35.ª

(Deslocações)

1 —

2 — As deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa conferem direito, além do pagamento do transporte, ao pagamento das refeições e dormidas a que haja lugar pelas seguintes importâncias:

Pequeno-almoço	50\$00
Almoço	220\$00
Jantar	220\$00
Ceia	100\$00
Dormida — contra a apresentação de documentos.	

3 —

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções e acessos

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

Ajudante de motorista. — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma.

Chefe maquinista. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente os trabalhadores sob as suas ordens, sendo o responsável por todas as operações inerentes ao bom funcionamento de todo o sistema de frio e a sua distribuição equitativa por todas as instalações de congelação e distribuição.

Encarregado de câmaras frigoríficas. — É o trabalhador responsável pela orientação do trabalho dentro das câmaras frigoríficas, pela movimentação dos produtos ali armazenados e pela disciplina do pessoal sob as suas ordens e segurança no trabalho.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas, providenciando pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Guarda/porteiro. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoal ou visitantes, das instalações e receber correspondência.

Maquinista. — É o trabalhador que tem a seu cargo todas as operações inerentes ao bom funcionamento de todo o sistema de frio e a sua distribuição equitativa por todas as instalações de congelação e distribuição.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigoriférico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de produção e controle.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, verificação de área dos níveis de óleos e água. Os veículos pesados deverão ter ajudante de motorista.

Acessos

1 — Os profissionais de 3.ª e 2.ª classes, logo que completarem 3 anos na respectiva categoria, ascenderão à classe imediata.

2 — Os ajudantes de fogoeiro serão promovidos a fogoeiros de 3.ª após 2 anos de permanência na categoria.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
A	Director de serviços de produção ...	21 000\$00
B	Chefe de câmaras frigoríficas Chefe maquinista	18 150\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
B	Chefe de serviços de controle de qualidade de produtos alimentares Chefe de serviços industriais ou fabris Chefe de serviços de manutenção Encarregado geral fabril	18 150\$00
C	Encarregado de armazém (fora das fábricas) Encarregado de câmaras frigoríficas Encarregado fabril Programador de fabrico ou de manutenção	15 500\$00
D	Motorista de pesados	15 000\$00
E	Comprador de peixe Fiel de armazém Fiel de balança Fogoeiro de 1.ª Maquinista de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª	14 600\$00
F	Ajudante de motorista Fogoeiro de 2.ª Maquinista de 2.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Motorista de ligeiros	13 600\$00
G	Arrumador/carregador de câmaras frigoríficas Carregador de carros e paletes Controlador de câmaras frigoríficas Distribuidor de gelo Empilhador Executor de serviços de requisições Operador de máquinas de fabrico Serrador (peixe congelado)	13 500\$00
H	Fogoeiro de 3.ª Maquinista de 3.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª	12 500\$00
I	Amanhador Cintador Embalador Enformador de embalagens Manipulador de produtos alimentares Servente auxiliar de armazém	11 750\$00
J	Guarda/porteiro	11 000\$00
L	Ajudante de fogoeiro Trabalhador de limpeza	10 700\$00

Nota. — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1982.

ANEXO III

Enquadramento nos termos do mapa anexo
ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

Director de serviços de produção.
Chefe de câmaras frigoríficas.
Chefe maquinista.
Chefe de serviços de controle de qualidade
de produtos alimentares.
Chefe de serviços industriais ou fabris.
Chefe de serviços de manutenção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

3 — Encarregados e contramestres:

Encarregado de armazém (fora das fábricas).
Encarregado de câmaras frigoríficas.
Encarregado fabril.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Produção e outros:

Comprador de peixe.
Fiel de armazém.
Foguetiro.
Maquinista (pesados/ligueiros).
Mecânico de refrigeração, ar condicionado,
ventilação e aquecimento.
Motorista.
Programador de fabrico ou manutenção.

5 — Profissionais semiquualificados:

5.1 — Produção e outros:

Ajudante e foguetiro.
Ajudante de motorista.
Controlador de câmaras frigoríficas.
Empilhador.
Executor de serviços de requisições.
Fiel de balança.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Arrumador/carregador de câmaras frigoríficas.
Amanhador.
Carregador de carros e paletes.
Cintador.
Distribuidor de gelo.
Embalador.
Enformador.
Guarda/porteiro.
Manipulador de produtos alimentares.
Operador de máquinas de fabrico.
Serrador (peixe congelado).
Servente auxiliar de armazém.
Trabalhador de limpeza.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1982.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:
Diogo Santos Carvalho.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 26 de Março de 1982, a fl. 184 do
livro n.º 2, com o n.º 91/82, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 5/9-C1/79.