

Boletim do Trabalho e Emprego

29

1.ª SÉRIE

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

Preço 50\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 29

P. 1913-2120

8-AGOSTO-1981

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector das barbearias e cabeleireiros do centro e sul — Aplicação à Região Autónoma dos Açores 1915

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e outra e a Fesintes — Feder. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 1915
- PE do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros 1916
- PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte e Sul 1916
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros 1917
- PE do CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Aplicação à Região Autónoma da Madeira 1918
- PE da alteração salarial ao ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil 1918
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Aplicação à Região Autónoma dos Açores 1919
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. do Sector de Espectáculos 1919
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e outros 1919
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul 1920
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e a Jocosil e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 1920

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro /Sul de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. do Sector de Espectáculos 1921
- ACT entre a Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. Hoteleira e Turismo e outros 1931
- Acordo de adesão entre a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e a Assoc. de Defesa da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira ao ACT entre esta Assoc. e o Sind. dos Trabalhadores da Agricultura, Silvicultura e Pecuária do Dist. de Lisboa e outros 1978

— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa e outro	1978
— ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros	2000
— AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e o Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial — Alteração salarial e outras	2015
— AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	2025
— AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outras	2032
— AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e o Sind. Democrático da Química e outro — Alteração salarial e outras	2043
— AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas e Farmacêuticas de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	2060
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outras — Alteração salarial	2078
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e outras e o Sind. dos Profissionais de Lacticínio e outros	2085
— AE entre Concórdia — Empreendimentos Industriais, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto — Alteração salarial	2100
— AE entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial	2101
— AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo de Ávila, L. ^{da} , e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros — Alteração salarial	2101
— Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Castanheira de Pêra e outra e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele Sind.	2113
— Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele Sind.	2114
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 1, de 8 de Janeiro de 1981) — Integração das profissões em níveis de qualificação	2114
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a Fensiq — Feder. Nacional dos Sind. dos Quadros — Integração das profissões em níveis de qualificação	2115
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 31, de 22 de Agosto de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação	2115
— CCT entre a Groquifar — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 1, de 8 de Janeiro de 1981) — Integração das profissões em níveis de qualificação	2116
— AE entre os TLP — Telefones de Lisboa e Porto, E. P., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros — Rectificação	2117
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outra — Alteração salarial e outras (rectificação)	2120
— CCT entre a Assoc. Patronal dos Armazenistas de Papel e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial (rectificação)	2120

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.

**ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras
e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza
e Actividades Similares e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., Ronda — Serviços de Prevenção e Segurança, L.^{da}, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.^{da}, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho a extensão deste ACT, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais de empresas que, mesmo sob a forma de cooperativa, se dediquem ou venham a dedicar à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, qualquer que seja o local de actividade, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor na data da distribuição ao público do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado, à excepção da tabela salarial, que vigorará desde 1 de Junho de 1981.

2 — O período de vigência deste acordo é de dois anos, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva, sem prejuízo da tabela salarial, que vigorará até 31 de Dezembro de 1982.

3 — A denúncia do acordo poderá ser efectuada decorridos que sejam vinte meses sobre o início da sua vigência, à excepção da tabela salarial, que poderá ser denunciada durante o mês de Agosto de 1982.

4 — A presente tabela salarial tem carácter de excepção, passando as posteriores revisões salariais a ter vigência anual e a poderem ser denunciadas decorridos dez meses sobre a entrada em vigor.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder também por escrito nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciam-se até quinze dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

7 — A revisão ou alteração do acordo não entrará em vigor antes de decorridos cento e vinte dias após a data da apresentação da proposta de revisão.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições gerais de admissão)

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 5.^a

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as legais, salvo o disposto na cláusula 5.^a

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No provimento de lugares, as entidades patronais deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho das respectivas funções.

6 — A admissão em tempo só poderá existir para complemento de turnos e substituições durante impedimentos prolongados, nomeadamente doença e férias dos substituídos:

a) O pessoal que trabalha em regime de tempo parcial não poderá fazer mais de vinte e quatro horas semanais;

b) Em qualquer dos casos, será obrigatório dar preferência a trabalhadores na situação de desemprego.

7 — Aos trabalhadores que executam substituições por motivos de folga será dada preferência absoluta no provimento de postos de trabalho fixos que vaguem ou sejam criados na sua área de trabalho.

Cláusula 4.^a

(Contratos a prazo)

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

2 — A falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

3 — Os contratos a prazo caducam no termo do prazo acordado, desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a intenção de não renovar o contrato.

4 — A comunicação referida no número anterior não poderá nunca ser efectuada antes de decorrida metade do tempo de duração do contrato.

5 — A falta de comunicação escrita nos termos e no prazo fixado nos números anteriores determina a passagem do contrato a contrato sem prazo, à excepção da sua renovação, se for caso disso.

6 — O contrato de trabalho a prazo poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo.

7 — Poderão celebrar-se contratos a prazo por tempo inferior a seis meses quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

8 — Na falta de insuficiência de justificação a que se refere o número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

9 — Em caso algum poderá o mesmo trabalhador estar ao serviço de uma mesma empresa com dois regimes distintos de contrato de trabalho, sendo um a prazo e outro por tempo indeterminado, ainda que desempenhe funções em locais e horas distintos.

Cláusula 5.ª

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, vigilante e paquete.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquete — 14 anos;
- b) Trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuos — 18 anos;
- d) Guardas, porteiros e vigilantes — 21 anos.

4 — É ainda condição de admissão, para os profissionais de vigilância e prevenção, terem cumprido o serviço militar ou encontrarem-se dele isentos.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

6 — Os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

7 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito durante o desempenho dessas funções à retribuição de chefe de grupo.

B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

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

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

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos 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 o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

5 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;

b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 21 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Havendo continuidade para além do período enunciado no n.º 1 na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Não se aplica o disposto no n.º 1 entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, para todos os efeitos, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo por isso rescindido o contrato de trabalho anterior, desde que conste de documento escrito.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 7.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas serão devidas a retribuição, categoria ou classe que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data de substituição e enquanto esta persistir.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de cento e vinte dias consecutivos ou cento e oitenta dias interpolados dentro do mesmo ano civil, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 8.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — Salvo o disposto no n.º 3, a admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído, e desde que esta circunstância conste do contrato a prazo certo, nos termos da cláusula 4.^a, prorrogável pelo tempo necessário à substituição.

2 — A admissão para efeitos de substituição temporária verificar-se-á apenas depois de esgotadas as possibilidades de substituição por trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa ou do estabelecimento.

3 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do n.º 1 continuar ao serviço após regresso do substituído, deverá a sua admissão tornar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, salvo se se tratar da continuação ao serviço até ao termo do prazo do contrato.

Cláusula 9.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com esta convenção;

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

f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicita do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;

h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador.

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com esta convenção;

k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, salvo se houver acordo prévio do trabalhador, mas desde que tal mudança não implique qualquer prejuízo ou tratamento menos favorável para este;

l) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;

m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 11.ª

(Garantia dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;

e) Em caso algum baixar a categoria profissional do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado na cláusula 15.ª deste capítulo;

g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

m) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

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

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;

c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável por desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e companheiros de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade patronal e seus legítimos representantes, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

(Transmissão de estabelecimento)

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento seja a que título for, a entidade patronal adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais o disposto no artigo 37.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.ª

(Definição)

1 — O local de trabalho do pessoal de vigilância é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para a prestação de actividade pelo trabalhador.

2 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de vigilância, sem prejuízo de tal rotatividade ser entendida como mudança de local de trabalho nos termos e para os efeitos previstos na cláusula seguinte.

Cláusula 15.ª

(Mudança de local de trabalho)

1 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho, ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimo de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

2 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu posto de trabalho quando:

a) Houver rescisão do contrato entre a empresa e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízos para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador transferido.

3 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

4 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente o que anuiu à troca, no caso de se tratar de troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias com carácter transitório ou permanente.

5 — Havendo mudança de local de prestação de trabalho nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, a entidade patronal custeará as despesas mensais, acrescidas de transporte, do trabalhador decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida e regresso do local de trabalho) superior a quarenta minutos gastos com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho será pago nos termos do n.º 3 da cláusula 22.ª ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

6 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 39.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 16.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e quatro horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração. As escalas serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias de folga com semanas com um dia de folga, não podendo ser estipulados horários semanais com mais de quarenta e oito horas de trabalho. A escala será elaborada de modo que, periodicamente, o dia de descanso de cada trabalhador coincida com o domingo, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período de trabalho diário é de oito horas.

3 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

4 — O período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula será reduzido para quarenta e duas horas, em média, por semana a partir de 1 de Janeiro de 1983.

Cláusula 17.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os profissionais que exerçam cargos de direcção, de chefia ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

Cláusula 18.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 19.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas e não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviços.

Cláusula 20.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil trinta dias consecutivos de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre de cada ano gozarão um período de dez dias de férias após o decurso do período experimental.

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

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

6 — A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados para os trabalhadores que ocupam lugares chave na empresa.

8 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores recebem, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos de retribuição de férias e subsídios quantos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

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

b) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que estes se verifiquem, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

10 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja de facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta, nos termos em que as partes acordarem e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

11 — A prova de situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo o caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

12 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos do presente contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 21.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por esta convenção:

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

2 — Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegações da empresa a que estejam adstritos.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

4 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado distrital.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

(Remuneração de trabalho)

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor da hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{VM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH — Valor da hora de trabalho;
VM — Vencimento mensal;
N — Número de horas de trabalho normal por semana.

4 — Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono para falhas de 500\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, citadas, o trabalhador substituído terá o direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — 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;
O número de inscrição na caixa de previdência;
O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal);
O período de trabalho a que corresponde a remuneração;
Diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador, salvo se for motivado por demora na rendição de turnos, até ao limite de duas horas.

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

a) Se for diurno — 50 %;
b) Se for nocturno — 100 %.

Cláusula 24.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 30 %.

Cláusula 25.^a

(Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva acrescida de 200 %.

2 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho aplicar-se-á, além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho extraordinário.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ainda ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

Cláusula 26.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada dois anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categoria profissional com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de diuturnidade, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde 1 de Janeiro de 1975 ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades vencem-se a partir da data da publicação desta convenção, sendo devidas em conformidade com o número anterior.

6 — No caso de promoção facultativa, o trabalhador não poderá auferir uma retribuição inferior à resultante da retribuição da categoria anterior acrescida das diuturnidades vencidas.

Cláusula 27.^a

(Deslocações)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 250\$;

Dormida e pequeno-almoço — 800\$;

Diária completa — 1300\$.

3 — As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

Cláusula 28.^a

(Utilização de serviços sociais)

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais as entidades patronais procurarão negociar junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de férias)

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão do contrato, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

3 — Para pagamento das férias não gozadas ou do respectivo subsídio aplicar-se-á a fórmula $\frac{VM \times N}{30}$, sendo VM o vencimento mensal e N o período de x férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o que será pago até dia 20 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade patronal pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, excepto se o trabalhador estiver ao serviço na altura do vencimento do subsídio de Natal, caso em que o mesmo é devido na sua totalidade.

3 — No ano de início e da cessação do contrato a entidade patronal pagará a parte proporcional pelo tempo prestado nesse ano.

Cláusula 31.^a

(Indumentária)

1 — Os trabalhadores de vigilância quando em serviço usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 — O fardamento referido no número anterior é de responsabilidade da empresa.

3 — A escolha de tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem as envarga e o período do ano.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 32.^a

(Noção de falta)

1 — Por falta entende-se ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

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

3 — Poderá a entidade patronal, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 33.^a

(Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;

b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, enteados, genros e noras;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados ou de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;

g) As motivadas por dação de sangue, durante o dia da dação;

h) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

i) Por nascimento dos filhos, um dia.

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

3 — A entidade patronal tem direito de exigir prova dos motivos invocados para justificação das faltas, considerando-se injustificadas aquelas em que essa prova não seja feita.

4 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 34.^a

(Comunicação sobre faltas justificadas)

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 35.^a

(Consequência das faltas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea g) da cláusula 33.^a, se a dação de sangue for remunerada;

b) As faltas referidas na alínea e) da cláusula 33.^a, na parte em que se excederem os créditos de horas previstos nesta convenção;

c) As motivadas por doença ou acidente.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal de descontá-las na retribuição e na antiguidade do trabalhador.

4 — O trabalhador que perca direito à retribuição por motivo de falta pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, solicitar, por escrito, o respectivo pagamento mediante o desconto no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada dia de falta, até ao máximo de dez dias.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que faltar com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 36.^a

(Sanções e procedimento disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de prestação de trabalho de um a seis dias consecutivos com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho nos termos da alínea c) não pode exceder por cada infracção seis dias, e em cada ano civil o total de dezoito dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

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

7 — a) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, com descrição dos factos imputados ao trabalhador.

b) No caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, a nota de culpa será acompanhada de comunicação em que se manifeste a intenção de proceder ao despedimento e dela será dado conhecimento à comissão de trabalhadores, se existir.

c) A nota de culpa será entregue ao trabalhador pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

d) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de três dias úteis, contados a partir da recepção da notificação.

e) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em igual número às de acusação.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos na lei e nesta convenção.

Cláusula 37.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, inspecção de trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência e comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e até doze meses no caso da alínea e).

Cláusula 38.ª

(Indemnização por aplicação de sanções abusivas)

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 39.ª;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância de retribuição perdida, e no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a quinze vezes aquela quantia.

Cláusula 39.ª

(Cessação de contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

2 — Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas no Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as alterações que posteriormente lhe forem feitas.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 40.ª

(Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores por esta abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo em qualquer caso

da garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;

c) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;

d) O período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;

e) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição o tempo necessário às consultas pré-natais devidamente comprovadas;

f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante noventa dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem ser retirada qualquer regalia nem alterado o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da Previdência;

g) Durante o período de oito meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

h) Licença sem retribuição até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 41.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 42.ª

(Trabalho de menores)

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar

se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e desenvolvimento físico normal.

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;

b) A prestação de trabalho extraordinário;

c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados.

d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação de trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho extraordinário ou do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto nesta.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 43.ª

(Previdência)

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

2 — As contribuições e os descontos para a Previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 44.ª

(Complemento do subsídio de doença)

Em caso de doença superior a oito dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência durante os primeiros trinta dias de baixa e 25 % nos restantes trinta dias.

Cláusula 45.ª

(Trabalhadores sinistrados)

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades patronais diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade perma-

nente parcial para o trabalho, a entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará até cento e oitenta dias por ano, seguidos ou interrompidos, a retribuição por inteiro ao trabalhador, devolvendo este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.ª

(Comissão paritária)

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que a presente convenção suscitar serão da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

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

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

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

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 47.ª

(Resolução de conflitos de trabalho)

Os conflitos de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção entre as entidades patronais e trabalhadores à mesma sujeitos serão resolvidos nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.ª

(Sanções)

As violações das disposições desta convenção serão punidas com as multas previstas na lei.

Cláusula 49.ª

(Disposições transitórias e manutenção das regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente acordo não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.ª e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

Cláusula 50.ª

(Cláusula transitória)

Comissão incumbida da criação de novas categorias profissionais

1 — Verificada a necessidade de criação de novas categorias profissionais, é criada uma comissão constituída por dois elementos designados pela parte patronal e dois elementos indicados pelos sindicatos e um quinto elemento escolhido pelos restantes quatro membros.

2 — Compete à referida comissão a análise de funções, de qualificação e respectivo enquadramento salarial e profissional, mediante consulta de um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego.

3 — A esta comissão serão facultados pela parte sindical e patronal os meios e os elementos necessários ao seu cabal funcionamento.

4 — A comissão deverá iniciar os trabalhos em 1 de Janeiro de 1982, tendo-os terminado em 31 de Junho de 1982, sendo as novas categorias profissionais

criadas e respectivas funções ser aplicadas no âmbito deste ACTI após publicação. no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO ANEXO

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 1.ª

(Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais)

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

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

3 — A empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

(Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais)

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

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 3.ª

(Delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 90 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6 delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 4.ª

(Crédito de horas)

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

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito à remuneração.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

Cláusula 5.ª

(Cobrança da quotização sindical)

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

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva, podendo a sua remessa à empresa ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste nome da empresa, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação, de baixa ou de cessação do contrato, se for caso disso.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares)

Chefe de brigada/supervisor. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar soluções aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador, cabe-lhe substituí-lo.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

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

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controle, para provar que

fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

Vigilante-chefe/controlador. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de dez e a um máximo de quinze locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controle e mensagens e promovendo o respectivo controle, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá também desempenhar serviços de estática.

B) Trabalhadores electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquemas e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradoras de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo os esquemas técnicos.

Oficial electricista de sistema de alarmes. — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controle de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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 que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

C) Trabalhadores telefonistas

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

D) Trabalhadores do comércio

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre as mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

E) Trabalhadores cobradores

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

ANEXO II

QUADRO I

Grau salarial	Categorias profissionais	Nível de qualificação — Decreto-Lei n.º 121/78
I	Encarregado electricista	3
	Encarregado de armazém	3
II	Técnico de electrónica	4.2
III	Chefe de brigada/supervisor	5.3
	Oficial electricista de sistema de alarmes	5.3
IV	Controlador/vigilante-chefe	5.3
	Fiel de armazém	5.2
V	Cobrador	6.1
	Pré-oficial electricista de sistema de alarmes do 2.º ano	6.2
VI	Telefonista	6.1
VII	Vigilante	6.2
	Porteiro	6.1
	Contínuo	6.1
	Pré-oficial electricista de sistema de alarmes do 1.º ano	6.2
	Servente ou auxiliar de armazém ...	6.1
VIII	Trabalhador de limpeza	7.1
	Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 2.º ano	A
IX	Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 1.º ano	A
X	Paquete de 16/17 anos	A
	Aprendiz de electricista do 2.º período	A
XI	Paquete de 14/15 anos	A
	Aprendiz de electricista do 1.º período	A

QUADRO II

Tabela salarial

Vigência — Grupo	Início em 1 de Junho de 1981 — 1.ª tabela	Início em 1 de Janeiro de 1982 — 2.ª tabela	Início em 1 de Junho de 1982 e fim em 31 de Dezembro de 1982 — 3.ª tabela
I	19 600\$00	21 000\$00	23 300\$00
II	17 300\$00	18 600\$00	20 600\$00
III	16 600\$00	17 800\$00	19 800\$00
IV	15 100\$00	16 200\$00	17 900\$00
V	14 400\$00	15 400\$00	17 100\$00
VI	13 400\$00	14 400\$00	16 000\$00
VII	12 100\$00	13 000\$00	14 400\$00
VIII	11 000\$00	11 800\$00	13 000\$00
IX	9 500\$00	10 000\$00	11 100\$00
X	8 800\$00	9 300\$00	10 300\$00
XI	8 000\$00	8 400\$00	9 300\$00

Os trabalhadores vigilantes que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios mensais:

Rondista de distrito — 3500\$;
Escalador — 5000\$;
Chefe de grupo — 1200\$;
Transporte de valores — 38\$/hora.

Lisboa, 6 de Julho de 1981.

Pela Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Rônda — Serviço de Prevenção e Segurança, L.ª:

Augusto de Moura Paes.

Pelo Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.ª:

Gonçalo F. F. Santos.

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

Isidro da Graça Fonseca.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Isidro da Graça Fonseca.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Rodolfo Filipe da Costa Tavares.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Isidro da Graça Fonseca.

Depositado em 23 de Julho de 1981, a fl. 138 do livro n.º 2, com o n.º 217/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e o Sind. Nacional dos Técnicos
de Instrumentos de Controle Industrial — Alteração salarial e outras**

Entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial, com sede na Rua do Dr. Dionísio de Moura, 150, em Estarreja, foi acordada a seguinte revisão do acordo de empresa.

I

1 — As cláusulas 2.^a, n.º 10; 12.^a, n.ºs 2 e 6 a 12; 15.^a, n.º 1; 16.^a, n.º 6; 21.^a; 27.^a, alínea c) do n.º 1; 33.^a, n.ºs 1, 2, 6 e 7; 34.^a, n.ºs 7 a 25; 36.^a, n.º 5; 42.^a, n.ºs 2 e 6; 52.^a; 54.^a, alínea b) do n.º 2; 55.^a, alínea b) do n.º 2; 56.^a; 57.^a, alínea d) do n.º 1; 62.^a; 66.^a; 87.^a; 91.^a, alíneas a) e b) do n.º 1; 101.^a; 102.^a, n.ºs 2, 3, 6 e 7; 130.^a-A, n.ºs 1 e 3 a 6; 131.^a; 133.^a e 139.^a passam a ter a redacção adiante indicada.

2 — É aditada a alínea o) à cláusula 24.^a, o n.º 8 à cláusula 51.^a e o n.º 6 à cláusula 85.^a e são criadas as cláusulas 28.^a-A, 34.^a-A e 130.^a-C, também com a redacção adiante indicada.

3 — São eliminados os n.ºs 11 e 12 da cláusula 2.^a

4 — Texto das cláusulas.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

10 — As tabelas salariais de remunerações mínimas mensais constantes do anexo III têm efeitos retroactivos a 16 de Março de 1981.

(São eliminados os n.ºs 11 e 12.)

Cláusula 12.^a

(Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas)

- 1 —

2 — O preenchimento de vagas ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 —

4 —

5 —

6 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção, entre os candidatos oferecidos, do que melhor preencha os requisitos necessários à função. Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares à data da abertura do concurso. Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

7 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas, deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CNS ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, no recrutamento do exterior, recorra à prestação de provas práticas pelos candidatos, facultará às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais os resultados das mesmas.

9 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste acordo de empresa.

10 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha pelo menos 10 % do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

11 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

12 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substituam, e quais-

quer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 15.^a

(Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia)

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 16.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 11 da cláusula 12.^a

Cláusula 21.^a

(Atribuição de categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste acordo de empresa e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem com carácter efectivo funções a que corresponda uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de sessenta dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de quinze dias, a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

5 — O disposto nesta cláusula não prejudica as classificações profissionais feitas ao abrigo da sua anterior redacção.

Cláusula 24.^a

(Deveres da empresa)

-
- a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e)
 - f)
 - g)
 - h)
 - i)
 - j)
 - l)
 - m)
 - n)
 - o) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores)

- 1 —
- a)
 - b)
 - c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado.
 - d)
 - e)
 - f)
 - g)
 - h)
 - i)
 - j)
 - l)
 - m)
 - n)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 28.^a-A

(Reconversão)

1 — A empresa deverá reconverter em categoria compatível o trabalhador que seja declarado, pelos

serviços de medicina do trabalho ou, na ausência destes, pelos serviços médicos competentes, com incapacidade que o iniba definitivamente para o desempenho das tarefas contidas no âmbito da sua função.

2 — O trabalhador a reconverter, nos termos do n.º 1, obriga-se a aceitar as novas funções, proporcionando-lhe a empresa a formação profissional adequada.

3 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que, no momento da reconversão, haja possibilidade de ser colocado.

4 — Quando a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer regalias ou benefícios, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a

Cláusula 33.^a

(Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, será de trinta e sete horas e meia para os grupos profissionais cobradores, despachantes privativos, trabalhadores de escritório, trabalhadores de escritório/informática e telefonistas e de quarenta e duas horas e meia para os restantes trabalhadores.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores dos grupos profissionais expressamente previstos no número anterior, nem oito horas e meia para os restantes trabalhadores.

3 —

4 —

5 —

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a

(Trabalho por turnos)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

8 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

9 — Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

12 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa.

11 — Não são, porém, permitidas as trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste acordo de empresa pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito a possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

13 — Mesmo que um trabalhador tenha, no acto da admissão, dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste acordo de empresa, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

14 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

15 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

16 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

17 — No regime de dois turnos rotativos, em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição, aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.ª quanto à duração do mesmo intervalo.

18 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelo médico de medicina do trabalho, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

19 — O trabalhador que completar vinte anos de serviço em regime de turnos ou 50 anos de idade e quinze de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Noventa dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal. Neste caso, a empresa terá até um ano, a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário, para a efectuar.

20 — A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana. Porém, no regime de laboração contínua poderão adoptar-se horários diferenciados no decurso do ano civil, tendo um deles a duração média semanal de quarenta e duas horas.

21 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor, a duração máxima do trabalho semanal não poderá exceder quarenta e duas horas, obrigando-se a empresa a desenvolver acções tendentes a possibilitar na próxima revisão global do acordo de empresa a uniformização para quarenta horas semanais da duração dos horários de turnos.

22 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

23 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

24 — Quando se verificarem as mudanças de horários, nos termos do n.º 20, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 5 desta cláusula, sem prejuízo de que, entre a saída de um turno e a entrada para outro, deverá decorrer um período mínimo de dezasseis horas, excepto se os trabalhadores interessados acordarem períodos inferiores.

25 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 19.

Cláusula 34.ª-A

(Regulamento do trabalho por turnos)

1 — A empresa apresentará, no prazo máximo de sessenta dias a contar do início da vigência deste acordo de empresa, um projecto de regulamento que presidirá ao funcionamento da prestação de trabalho em regime de turnos, à Comissão Intersindical Central dos Trabalhadores da Quimigal (CICTQ).

2 — A elaboração do regulamento previsto no n.º 1 consagrará obrigatoriamente os seguintes princípios:

- a) É da competência da empresa a indicação das instalações em regime de turnos sujeitos ao regulamento referido, reconhecida a indispensabilidade da sua aplicação, ouvida a CICTQ;
- b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestarem serviço nas preditas instalações;
- c) Definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho;
- d) Na elaboração das escalas de turnos respeitar-se-ão, em princípio, as seguintes regras:

O trabalhador na quinta posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique, em termos a definir no regulamento;

Se o trabalhador da quinta posição, após iniciada a semana, tiver de mudar de turno para cobertura de ausência verificada no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será, igualmente, antecedido de uma folga.

Cláusula 36.ª

(Trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincidir com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos e nos limites fixados na cláusula 102.ª, praticando-se o valor de 180\$ até que o montante do subsídio de alimentação lhe seja igual ou superior, sem prejuízo de valores de montante superior que eventualmente estejam ou venham a ser praticados.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 42.^a

(Substituições temporárias)

- 1 —

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

- 3 —

- 4 —

- 5 —

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste acordo de empresa por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 51.^a

(Trabalho de menores)

- 1 —

- 2 —

- 3 —

- 4 —

- 5 —

- 6 —

- 7 —

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 52.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a empresa

concederá àqueles que estejam a frequentar cursos oficiais ou equivalentes, legalmente reconhecidos:

- a) Dispensa de duas horas por cada dia de aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Três dias, por ano escolar, seguidos ou interpolados, com direito a retribuição, para preparação de exames e por ocasião destes.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — O direito previsto nesta cláusula cessa automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

Cláusula 54.^a

(Pequenas deslocações)

- 1 —

- 2 —

- a)

- b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 52\$50;

Almoço ou jantar — 240\$.

- c)

- d)

- 3 —

Cláusula 55.^a

(Grandes deslocações no continente)

- 1 —

- 2 —

- a)

- b) A um subsídio diário de deslocação de 240\$;

- c)

- d)

- e)

Cláusula 56.^a

(Grandes deslocações nas regiões autónomas)

Nas deslocações às regiões autónomas aplicar-se-á o regime previsto para as grandes deslocações no continente, com excepção do subsídio de deslocação que será de 600\$.

Cláusula 57.^a

(Grandes deslocações ao estangeiro)

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 900\$;
- e)
- 2 —

Cláusula 62.^a

(Seguro de pessoal deslocado)

Nas grandes deslocações a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 3 600 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 66.^a

(Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 22 e 23 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com o início às 0 horas e o termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderão ser organizados horários prevendo a abertura das lojas comerciais nas manhãs de sábado, desde que obrigatoriamente antecidos de acordo com os trabalhadores abrangidos e as associações sindicais que os representem.

3 — Procedimento igual ao referido no número anterior poderá ser adoptado em relação aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que enquadrem trabalhadores rurais.

Cláusula 85.^a

(Definição de retribuição)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional, a título individual, e até ao escalão salarial imediatamente superior.

Cláusula 87.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de valor correspondente às percentagens seguintes sobre o salário médio ponderado da tabela Quimigal (fixado para este efeito e na vigência da presente revisão em 18 500\$), arredondando para a centena mais próxima:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23 % (4300\$ na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21 % (3900\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19 % (3500\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 16 % (3000\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5 % (2500\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5 % (2100\$ na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos nos números anteriores incluem a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — Aos trabalhadores do grupo profissional «têxteis» abrangidos pela excepção prevista no n.º 4 da cláusula 34.^a, bem como aos trabalhadores «químicos» da Fábrica União sujeitos a regime idêntico ao previsto naquela excepção, é atribuído um subsídio mensal igual ao da alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o qual inclui a remuneração especial por trabalho nocturno e que fará parte da retribuição mensal.

4 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

5 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o subsídio de turno será mantido desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante com o necessário assentimento do sindicato para a alteração, sem obrigatoriedade de manutenção do subsídio;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina do trabalho. A empresa é reconhe-

cido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos, nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral, ou de dois turnos, quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no n.º 19 da cláusula 34.ª, sempre que os serviços de medicina do trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse, e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de outras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais, quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

7 — No caso da alínea c) do n.º 5, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder no primeiro aumento 40 % do subsídio e nos subsequentes 30 %.

8 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

9 — Os trabalhadores que trabalham normalmente em regime de turnos mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a trinta dias, deixem de estar afectos a esse regime, ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio, ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 91.ª

(Abono para falhas)

1 —

a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 5 % sobre as suas remunerações certas mínimas;

b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 3 % sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário «tabela Quimigal» para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20\$ por cada fracção de 200 000\$ a mais.

2 —

Cláusula 101.ª

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 12 500\$.

Cláusula 102.ª

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 —

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída por sopa, um prato à escolha entre peixe, carne ou dieta, pão e uma sobremesa também à escolha, conjunto que será designado por tabuleiro e que será comparticipada pelos trabalhadores. A comparticipação dos trabalhadores, quando referida ao tabuleiro, deverá tender para uma igualdade em todos os refeitórios.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 —

5 —

6 — O subsídio de alimentação previsto no n.º 3 será revisto nos termos do n.º 3 da cláusula 54.ª, podendo a empresa, sempre que tenha lugar tal revisão, alterar em termos correspondentes a comparticipação prevista no n.º 2 desta cláusula.

7 — Porém, a alteração prevista na parte final do número anterior deverá ser precedida de acções tendentes à uniformização das condições de fornecimento de refeições e custo do tabuleiro, ouvidas a CSN ou CIN.

Cláusula 130.ª-A

(Diuturnidades de antiguidade)

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber, mensalmente, uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1% do salário médio (ponderado) da ta-

bela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência desta revisão, em 18 500\$), arredondado para a dezena mais próxima, por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979. Porém, esta percentagem passará a ser de 1,5 % a partir de 16 de Outubro de 1981.

2 —

3 — A diuturnidade fixa referida no número anterior será actualizada pela aplicação do factor constante do quadro seguinte ao valor de 1,5 % do salário médio ponderado fixado nos termos do n.º 1, sendo o resultado arredondado para a dezena mais próxima. A primeira actualização terá lugar em 16 de Outubro de 1981.

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Factor de actualização (Porcentagem)
1 — 5	1,25
6 — 10	2,5
11 — 15	3,75
16 — 20	5
21 — 25	6,25
26 — 30	7,5
31 — 35	8,75
36 — 40	10
41 — 45	11,25

4 — Os excedentes de vencimento resultantes do n.º 2 da cláusula 130.^a serão absorvidos pelas diuturnidades de antiguidade agora estabelecidas.

5 — O disposto no n.º 3 aplicar-se-á, no mês da cessação do seu contrato de trabalho, aos trabalhadores que se reformem entre 16 de Outubro de 1980 e 15 de Outubro de 1981.

6 — Consideram-se como retribuição, para os efeitos deste acordo de empresa, as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 130.^a-C

(Prémio de presença)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo de empresa, os trabalhadores terão direito a receber um prémio diário de 30\$ por cada dia de trabalho efectivo reportado ao seu período normal de trabalho diário obrigatório, o qual se vencerá mensalmente e será pago em conjunto com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita, excluindo-se o período de férias.

2 — A não prestação de trabalho efectivo não prejudica a aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula, quando o trabalhador não esteja presente no posto de trabalho, exclusivamente nos casos seguintes:

- a) Exercício de actividades sindicais, actividades inerentes à comissão de trabalhadores e outras estruturas representativas dos trabalhadores, até ao limite dos créditos de horas concedidas por lei, por este acordo de empresa ou acordados com a empresa;

- b) Impossibilidade de prestar trabalho por motivo de acidente de trabalho;
- c) Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes, desde que os trabalhadores sejam bombeiros voluntários e a não comparência deva ser considerada falta justificada;
- d) Doação de sangue, a título gracioso, no dia em que se efectue, no máximo de um dia por trimestre;
- e) Dispensa da prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes para frequência das aulas, até duas horas por dia, nos termos da cláusula 52.^a;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no dia em que ocorram;
- g) Intervalo de descanso consignado na cláusula 36.^a, n.º 4, e descanso compensatório nos termos da cláusula 39.^a;
- h) Exames médicos nos postos médicos da empresa.

3 — Qualquer não comparência ao trabalho, mesmo que parcial, durante um período normal de trabalho diário, implica a perda do prémio previsto no n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2.

4 — O prémio referido no n.º 1 não contará para efeitos do cálculo da retribuição horária a que se refere a cláusula 94.^a

5 — Aos trabalhadores classificados como «quadros superiores» não se aplica o prémio referido nesta cláusula, aplicando-se-lhes o «prémio Quimigal» e o respectivo regime de atribuições definido na cláusula 130.^a-B do presente acordo de empresa.

Cláusula 131.^a

(Uniformização de condições de trabalho)

1 — A empresa continuará a proceder aos estudos necessários à uniformização das condições de trabalho existentes, com vista a eliminar as diferenciações de regimes e tratamentos por grupos profissionais e centros de exploração que ainda se mantêm.

2 — Concluído o estudo, procederá à sua análise com as estruturas sindicais da empresa, por forma a facilitar a sua integração na próxima revisão do presente acordo de empresa sobre a matéria e sem prejuízo de fazer iniciar a sua vigência logo que termine a indicada análise conjunta.

3 — Dos estudos referidos no número anterior, a empresa obriga-se a apresentar às estruturas sindicais da empresa, no prazo de cento e vinte dias a contar da entrada em vigor da presente revisão, os estudos referentes às seguintes matérias:

Complemento de reforma aos trabalhadores reformados por velhice ou invalidez e respectivo valor;

Complemento de pensão de sobrevivência e respectivo valor;
Complemento de subsídio de doença;
Subsídio de Natal a trabalhadores reformados.

4 — Os estudos referidos nos números anteriores serão apresentados como propostas, sob a forma de anteprojecto, às estruturas sindicais da empresa, as quais sobre eles se deverão pronunciar no prazo de trinta dias a contar da sua apresentação.

5 — Nos trinta dias subsequentes ao prazo referido no número anterior, a empresa elaborará um projecto de regulamento, o qual entrará em vigor nos trinta dias seguintes se não houver oposição das entidades referidas no número anterior, caso em que serão, no prazo de quinze dias, com elas abertas negociações.

Cláusula 133.^a

(Enquadramentos profissionais)

1 — A empresa apresentará às associações sindicais, até 31 de Dezembro de 1982, o resultado do estudo efectuado de análise e qualificação de funções que neste momento se encontra em curso, formulando, a partir dessa base técnica, uma proposta de enquadramentos profissionais.

2 — A proposta de enquadramentos referida na parte final do número anterior será apresentada às associações sindicais, a fim de possibilitar acordo definitivo a integrar na subsequente revisão global do acordo de empresa.

3 — No período compreendido entre a apresentação dos estudos e da proposta de enquadramentos referidos nos números anteriores e o início da próxima revisão global do presente acordo de empresa, a empresa e as associações sindicais que o outorgaram efectuarão a sua análise por forma a criar condições que facilitem a sua implantação.

Cláusula 139.^a

(Aplicação de novos horários de trabalho)

Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, a empresa deverá pôr em prática, no prazo máximo de sessenta dias após a publicação da presente revisão, horários de trabalho em conformidade com os regimes definidos neste acordo de empresa.

II

1 — No anexo I do acordo de empresa é criado o grupo profissional «técnicos de instrumentos», compreendendo as seguintes descrições de funções:

Encarregado. — É o trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada e oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

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

Oficial principal. — É o trabalhador responsável por chefiar um grupo de trabalhadores instrumentistas ou que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional.

2 — No anexo II do acordo de empresa é criada uma secção para técnicos de instrumentos, com a seguinte redacção:

Técnicos de instrumentos

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção de acesso:

a) Após completar um ano de exercício efectivo na categoria, o pré-oficial do 1.º ano ascenderá a pré-oficial do 2.º ano; logo que complete dois anos de exercício efectivo como pré-oficial, ascenderá a oficial;

b) A promoção a oficial principal electrónico e instrumentista reger-se-á pelos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de permanência em oficial no escalão mais elevado;

Curso complementar do ensino técnico (radiotécnico ou equivalente legal) ou formação teórico-prática equivalente comprovada;

Em caso de dúvida, avaliação dos conhecimentos através de exame a efectuar-se no centro de formação com a assistência de delegados sindicais ou outros representantes indicados pelo sindicato respectivo;

A transição do nível II para o nível I far-se-á sob proposta da chefia, baseada na competência profissional demonstrada e valorização adquirida, e não poderá ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após ter ascendido ao nível II.

3 — Especialidades dentro do grupo profissional:

Electromecânico de telefones. — É o trabalhador que monta, ajusta e conserva instalações e centrais telefónicas manuais e automáticas, in-

tercomunicadores e bastidores de relés, detecta avarias utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Instrumentista de controle industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo mecânicos, de medida e de controle industrial, em fábricas, oficinas, locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada, estuda soluções em casos de decisão rápida para não afectar a produção. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electrónico industrial. — É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem

electrónica industrial, controle analítico e telecomunicações, em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

III

1 — As tabelas de remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores representados pelo sindicato outorgante são as que constam em anexo.

2 — As presentes tabelas de remunerações certas mínimas mensais produzirão efeitos retroactivos a partir de 16 de Março de 1981.

23 de Junho de 1981.

Pela Quimigal — Quimica de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial:

Alberto da Rocha Oliveira.

Grupo profissional Técnicos de instrumentos

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$—	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00
Oficial principal (electrónico, nível I)	22 950\$00	—\$—	—\$—
Oficial principal (electrónico, nível II, e instrumentista, nível I)	20 050\$00	—\$—	—\$—
Oficial principal (instrumentista, nível II)	18 300\$00	—\$—	—\$—
Oficial (mais de seis anos)	16 750\$00	—\$—	18 050\$00
Oficial (entre três e seis anos)	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Oficial (até três anos)	15 450\$00	—\$—	15 700\$00
Pré-oficial (2.º ano)	14 750\$00	—\$—	—\$—
Pré-oficial (1.º ano)	14 050\$00	—\$—	—\$—

Depositado em 24 de Julho de 1981, a fl. 139 do livro n.º 2, com o n.º 218/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

**AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos
de Vendas — Alteração salarial e outras**

Entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, com sede na Rua dos Anjos, 82 e 82-A, em Lisboa, foi acordada a seguinte revisão do ACTV.

I

As cláusulas 2.^a, n.º 10; 12.^a, n.º 2 e 6 a 12; 15.^a, n.º 1; 16.^a, n.º 6; 21.^a; 27.^a, alínea c) do n.º 1; 33.^a, n.º 1, 2, 6 e 7; 36.^a, n.º 5; 42.^a, n.º 2 e 6; 52.^a; 54.^a, alínea b) do n.º 2; 55.^a, alínea b) do n.º 2; 56.^a; 57.^a, alínea d) do n.º 1; 62.^a; 66.^a; 91.^a, alíneas a) e b) do n.º 1; 101.^a; 102.^a, n.º 2, 3, 6 e 7; 130.^a-A, n.º 1 e 3 a 6; 131.^a; 133.^a e 139.^a, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

10 — As tabelas salariais de remunerações mínimas mensais constantes do anexo III têm efeitos retroactivos a 16 de Março de 1981.

(São eliminados os n.ºs 11 e 12.)

Cláusula 12.^a

(Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas)

- 1 —
- 2 — O preenchimento de vagas ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.
- 3 —

- 4 —
- 5 —

6 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção entre os candidatos oferecidos do que melhor preencha os requisitos necessários à função. Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares à data da abertura do concurso. Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

7 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, no recrutamento do exterior, recorra à prestação de provas práticas pelos candidatos, facultará às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais os resultados das mesmas.

9 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste acordo de empresa.

10 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha, pelo menos, 10% do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

11 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

12 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substitua, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 15.^a

(Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia)

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 16.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 11 da cláusula 12.^a

Cláusula 21.^a

(Atribuição de categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste acordo de empresa e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem com carácter efectivo funções a que corresponda uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de sessenta dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de quinze dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

5 — O disposto nesta cláusula não prejudica as classificações profissionais feitas ao abrigo da sua anterior redacção.

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 —

a)

b)

c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

d)

e)

f)

g)

h)

i)

j)

l)

m)

n)

2 —

3 —

Cláusula 33.^a

(Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, será de trinta e sete horas e meia para os grupos profissionais cobradores, despachantes privativos, trabalhadores de escritório, trabalhadores de escritório/informática e telefonistas e de quarenta e duas horas e meia para os restantes trabalhadores.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores dos grupos profissionais expressamente previstos no número anterior, nem oito horas e meia para os restantes trabalhadores.

3 —

4 —

5 —

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

(Trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincidir com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos e nos limites fixados na cláusula 102.^a, praticando-se o valor de 180\$ até que o montante do subsídio de alimentação lhe seja igual ou superior, sem prejuízo de valores de montante superior que eventualmente estejam ou venham a ser praticados.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 42.^a

(Substituições temporárias)

- 1 —

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste acordo de em-

presa, por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 52.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a empresa concederá àqueles que estejam a frequentar cursos oficiais ou equivalentes, legalmente reconhecidos:

- a) Dispensa de duas horas por cada dia de aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Três dias por ano escolar, seguidos ou interpolados, com direito a retribuição, para preparação de exames e por ocasião destes.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — O direito previsto nesta cláusula cessa automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

Cláusula 54.^a

(Pequenas deslocações)

- 1 —

- 2 —

- a)
- b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 52\$50;
Almoço ou jantar — 240\$00.

- c)
- d)

- 3 —

Cláusula 55.^a

(Grandes deslocações no continente)

- 1 —

- 2 —
 - a)
 - b) A um subsídio diário de deslocação de 240\$;
 - c)
 - d)
 - e)

Cláusula 56.^a

(Grandes deslocações nas regiões autónomas)

Nas deslocações às regiões autónomas aplicar-se-á o regime previsto para as grandes deslocações no continente, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 600\$.

Cláusula 57.^a

(Grandes deslocações ao estrangeiro)

- 1 —
 - a)
 - b)
 - c)
 - d) Subsídio diário de deslocação no valor de 900\$;
 - e)
- 2 —

Cláusula 62.^a

(Seguro de pessoal deslocado)

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 3 600 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 66.^a

(Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 22 e 23 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 horas e o termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderão ser organizados horários prevendo a abertura das lojas comerciais nas manhãs de sábado, desde que obrigatoriamente antecédidos de acordo com os trabalhadores abrangidos e as associações sindicais que os representem.

3 — Procedimento igual ao referido no número anterior poderá ser adoptado em relação aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que enquadrem trabalhadores rurais.

Cláusula 91.^a

(Abono para falhas)

- 1 —
 - a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiem numerário — 5% sobre as suas remunerações certas mínimas;
 - b) Trabalhadores de escritório que preparem e efectuem o pagamento de retribuições mensais — 3% sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário («tabela Quimigal») para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20\$ por cada fracção de 200 000\$ a mais.
- 2 —

Cláusula 101.^a

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 12 500\$.

Cláusula 102.^a

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

- 1 —
- 2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída por sopa, um prato à escolha entre peixe, carne ou dieta, pão e uma sobremesa também à escolha, conjunto que será designado por tabuleiro, e que será comparticipada pelos trabalhadores. A comparticipação dos trabalhadores, quando referida ao tabuleiro, deverá tender para uma igualdade em todos os refeitórios.
- 3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.
- 4 —

5 —

6 — O subsídio de alimentação previsto no n.º 3 será revisto nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a, podendo a empresa, sempre que tenha lugar tal revisão, alterar em termos correspondentes a comparticipação prevista no n.º 2 desta cláusula.

7 — Porém, a alteração prevista na parte final do número anterior deverá ser precedida de acções tendentes à uniformização das condições de fornecimento de refeições e custo do tabuleiro, ouvidas a CSN ou CIN.

Cláusula 130.^a-A

(Diuturnidades de antiguidade)

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber, mensalmente, uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1% do salário médio (ponderado) da tabela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência desta revisão, em 18 500\$), arredondado para a dezena mais próxima, por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979. Porém, esta percentagem passará a ser de 1,5% a partir de 16 de Outubro de 1981.

2 —

3 — A diuturnidade fixa referida no número anterior será actualizada pela aplicação do factor constante do quadro seguinte ao valor de 1,5% do salário médio ponderado fixado nos termos do n.º 1, sendo o resultado arredondado para a dezena mais próxima. A primeira actualização terá lugar em 16 de Outubro de 1981.

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Factor de actualização — Percentagem
1 — 5	1,25
6 — 10	2,5
11 — 15	3,75
16 — 20	5
21 — 25	6,25
26 — 30	7,5
31 — 35	8,75
36 — 40	10
41 — 45	11,25

4 — Os excedentes de vencimento resultantes do n.º 2 da cláusula 130.^a serão absorvidos pelas diuturnidades de antiguidade agora estabelecidas.

5 — O disposto no n.º 3 aplicar-se-á, no mês da cessação do seu contrato de trabalho, aos trabalhadores que se reformem entre 16 de Outubro de 1980 e 15 de Outubro de 1981.

6 — Consideram-se como retribuição, para os efeitos deste acordo de empresa, as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 131.^a

(Uniformização de condições de trabalho)

1 — A empresa continuará a proceder aos estudos necessários à uniformização das condições de trabalho existentes, com vista a eliminar as diferenciações de regimes e tratamentos por grupos profissionais e centros de exploração que ainda se mantêm.

2 — Concluído o estudo, procederá à sua análise com as estruturas sindicais da empresa, por forma a facilitar a sua integração na próxima revisão do presente acordo de empresa, sobre a matéria e sem prejuízo de fazer iniciar a sua vigência logo que termine a indicada análise conjunta.

3 — Dos estudos referidos no número anterior, a empresa obriga-se a apresentar às estruturas sindicais da empresa, no prazo de cento e vinte dias a contar da entrada em vigor da presente revisão, os estudos referentes às seguintes matérias:

Complemento de reforma aos trabalhadores reformados por velhice ou invalidez e respectivo valor;

Complemento de pensão de sobrevivência e respectivo valor;

Complemento de subsídio de doença;

Subsídio de Natal a trabalhadores reformados.

4 — Os estudos referidos nos números anteriores serão apresentados como propostas, sob a forma de anteprojecto, às estruturas sindicais da empresa, as quais sobre eles se deverão pronunciar no prazo de trinta dias a contar da sua apresentação.

5 — Nos trinta dias subsequentes ao prazo referido no número anterior, a empresa elaborará um projecto de regulamento, o qual entrará em vigor nos trinta dias seguintes se não houver oposição das entidades referidas no número anterior, caso em que serão, no prazo de quinze dias, com elas abertas negociações.

Cláusula 133.^a

(Enquadramento profissional)

1 — A empresa apresentará às associações sindicais, até 31 de Dezembro de 1982, o resultado do estudo efectuado de análise e qualificação de funções que neste momento se encontra em curso, formulando, a partir dessa base técnica, uma proposta de enquadramentos profissionais.

2 — A proposta de enquadramentos referida na parte final do número anterior será apresentada às associações sindicais, a fim de possibilitar acordo definitivo a integrar na subsequente revisão global do acordo de empresa.

3 — No período compreendido entre a apresentação dos estudos e da proposta de enquadramentos referidos nos números anteriores e o início da próxima revisão global do presente acordo de empresa, a empresa e as associações sindicais que o outorgaram efectuarão a sua análise por forma a criar condições que facilitem a sua implantação.

Cláusula 139.^a

(Aplicação de novos horários de trabalho)

Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, a empresa deverá pôr em prática, no prazo máximo de sessenta dias, após a publicação da presente revisão, horários de trabalho em conformidade com os regimes definidos neste acordo de empresa.

II

(São eliminados os n.ºs 11 e 12 da cláusula 2.^a)

III

São aditados a cláusula 28.^a-A, o n.º 8 da cláusula 51.^a, os n.ºs 6 e 7 da cláusula 85.^a e a cláusula 130.^a-B, com a redacção seguinte:

Cláusula 28.^a-A

(Reconversão)

1 — A empresa deverá reconverter em categoria compatível o trabalhador que seja declarado, pelos serviços de medicina do trabalho ou, na ausência destes, pelos serviços médicos competentes, com incapacidade que o iniba definitivamente para o desempenho das tarefas contidas no âmbito da sua função.

2 — O trabalhador a reconverter, nos termos do n.º 1, obriga-se a aceitar as novas funções, proporcionando-lhe a empresa a formação profissional adequada.

3 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que, no momento da reconversão, haja possibilidade de ser colocado.

4 — Quando a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer regalias ou benefícios, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a

Cláusula 51.^a

(Trabalho de menores)

1 —

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 85.^a

(Definição de retribuição)

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

6 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional, a título individual, mas sem atingir o escalão salarial imediatamente superior.

7 — O disposto no número anterior será objecto de regulamentação a negociar na próxima revisão global do presente acordo de empresa. Até lá, e sempre que haja lugar à aplicação do previsto no n.º 6 desta cláusula, a empresa obriga-se a dar conhecimento à CSN ou, não existindo esta, aos delegados sindicais.

Cláusula 130.^a-B

(Prémio Quimigal)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo de empresa, os trabalhadores terão direito a receber um prémio anual, o qual se vence no dia 31 de Dezembro de cada ano, sendo atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada ano civil menos três dias receberá um prémio em dinheiro correspondente a 80 % da RCM da sua categoria;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos sete dias receberá um prémio em dinheiro correspondente a 60 % da RCM da sua categoria;

- c) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos doze dias receberá um prémio em dinheiro correspondente a 40 % da RCM da sua categoria.

2 — O prémio instituído no n.º 1 desta cláusula será pago com a remuneração correspondente ao mês de Janeiro do ano seguinte àquele a que o prémio respeita.

3 — Para efeitos da aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, qualquer que seja o motivo, com excepção do período de férias, acidentes de trabalho e crédito de horas para o exercício de actividade sindical na empresa e para membros de corpos gerentes de associações sindicais.

4 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a

5 — Não adquirem direito ao prémio referido no n.º 1 os trabalhadores que em cada ano civil faltarem injustificadamente ao serviço três dias seguidos ou seis interpolados.

6 — O prémio instituído nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores efectivos no ano da sua admissão.

7 — O prémio previsto no n.º 1 desta cláusula será calculado em relação a cada ano com base na remuneração certa mínima da categoria atribuída a cada trabalhador à data de 31 de Dezembro do ano a que respeita.

IV

1 — As tabelas de remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante são as que constam em anexo.

2 — As presentes tabelas de remunerações certas mínimas mensais produzirão efeitos retroactivos a partir de 16 de Março de 1981.

23 de Junho de 1981.

Pela Quimigal — Química de Portugal, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Grupo profissional

Comércio e armazém

C) Rede externa

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Chefe de vendas	27 450\$00
Promotor técnico A	27 450\$00
Inspector de vendas	25 850\$00
Promotor técnico B	25 850\$00
Promotor técnico C	23 800\$00
Promotor de vendas A	23 800\$00
Promotor de vendas B	22 950\$00
Vendedor A	21 250\$00
Vendedor B	20 050\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que no passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Grupo profissional

Quadros superiores

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Grau VI	63 200\$00
Grau V	54 700\$00
Grau IV	48 600\$00
Grau III	42 500\$00
Grau II	37 050\$00
Grau I-B	(a) 29 150\$00
Grau I-A	(a) 25 850\$00

(a) As remunerações certas mínimas dos graus I-B e I-A, quando não respeitem a funções com evolução automática, são, respectivamente, de 32 550\$ e 29 150\$.

Aos quadros superiores, «Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção», aplicar-se-á o disposto para bacharéis em C, n.º 3, das condições de admissão, promoção e acesso dos quadros superiores (com excepção dos titulares das funções referidas em «D — Integração nos graus profissionais»).

Depositado em 24 de Julho de 1981, a fl. 139 do livro n.º 2, com o n.º 219/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e a Fetese — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outras**

Entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, com sede na Avenida do Duque de Loulé, 77, 2.º, em Lisboa, e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, com sede na Rua do Almada, 152, 4.º, no Porto, foi acordada a seguinte revisão do ACTV.

I

As cláusulas 2.^a, n.º 10; 12.^a, n.ºs 2, 6, 7, 8, 9, 10 a 12; 16.^a; 21.^a; 27.^a, alínea c) do n.º 1; 33.^a, n.ºs 1, 2, 6 e 7; 34.^a, n.ºs 7 a 25; 36.^a, n.º 5; 42.^a, n.ºs 2 e 6; 51.^a, n.º 8; 52.^a; 54.^a, alínea b) do n.º 2; 55.^a, alínea b) do n.º 2; 56.^a; 57.^a, alínea d) do n.º 1; 62.^a; 64.^a, n.ºs 3 e 4; 66.^a; 85.^a, n.ºs 6 e 7; 87.^a; 91.^a, n.º 1; 101.^a; 102.^a, n.ºs 2, 3, 6 e 7, e 130.^a-A, n.ºs 1 e 3 a 6, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

10 — As tabelas salariais de remunerações mínimas mensais constantes do anexo III têm efeitos retroactivos a 16 de Março de 1981.

(São eliminados os n.ºs 11 e 12.)

Cláusula 12.^a

(Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas)

- 1 —
- 2 — O preenchimento de vagas ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique, a selecção, entre os candidatos oferecidos, do que melhor preencha os requisitos necessários à função. Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares, à data da abertura do concurso. Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

7 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, no recrutamento do exterior, recorra à prestação de provas práticas pelos candidatos, facultará às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais os resultados das mesmas.

9 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste acordo de empresa.

10 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha, pelo menos, 10% do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

11 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

12 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substi-

tuam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 16.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 11 da cláusula 12.^a

Cláusula 21.^a

(Atribuição de categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste acordo de empresa e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de sessenta dias e poderão reclamar da reclassificação feita, no prazo de quinze dias, a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

5 — O disposto nesta cláusula não prejudica as classificações profissionais feitas ao abrigo da sua anterior redacção.

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores)

- 1 —
- a)

b)

c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário, e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)

- 2 —
- 3 —

Cláusula 33.^a

(Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, será de trinta e sete horas e meia para os grupos profissionais cobradores, despachantes privativos, trabalhadores de escritório, trabalhadores de escritório/informática e telefonistas e de quarenta e duas horas e meia para os restantes trabalhadores.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores dos grupos profissionais expressamente previstos no número anterior, nem oito horas e meia para os restantes trabalhadores.

- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a

(Trabalho por turnos)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

7 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

8 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

9 — Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

10 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa.

11 — Não são, porém, permitidas as trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste acordo de empresa pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

13 — Mesmo que um trabalhador tenha, no acto da admissão, dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste acordo de empresa, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

14 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

15 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamen-

to da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

16 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

17 — No regime de dois turnos rotativos, em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição, aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.^a quanto à duração do mesmo intervalo.

18 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelo médico de medicina no trabalho, passará ao regime de horário normal. A empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

19 — O trabalhador que completar vinte anos de serviço em regime de turnos ou 50 anos de idade e quinze de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Noventa dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal. Neste caso, a empresa terá até um ano, a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário, para a efectuar.

20 — A duração máxima do trabalho, no regime de três turnos, não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana. Porém, no regime de laboração contínua, poderão adoptar-se horários diferenciados no decurso do ano civil, tendo um deles a duração média semanal de quarenta e duas horas.

21 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor, a duração máxima do trabalho semanal não poderá exceder quarenta e duas horas, obrigando-se a empresa a desenvolver acções tendentes a possibilitar na próxima revisão global do acordo de empresa a uniformização para quarenta horas semanais da duração dos horários de turnos.

22 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

23 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

24 — Quando se verificarem as mudanças de horários, nos termos do n.º 20, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 5 desta cláusula, sem prejuízo de que, entre a saída de um turno e a entrada para outro, deverá decorrer um período mínimo de dezasseis horas, excepto se os trabalhadores interessados acordarem períodos inferiores.

25 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 19.

Cláusula 36.^a

(Trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincidir com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos e nos limites fixados na cláusula 102.^a, praticando-se o valor de 180\$ até que o montante do subsídio de alimentação lhe seja igual ou superior, sem prejuízo de valores de montante superior que eventualmente estejam ou venham a ser praticados.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 42.^a

(Substituições temporárias)

- 1 —

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no es-

sencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste acordo de empresa por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 51.^a

(Trabalho de menores)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 52.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a empresa concederá àqueles que estejam a frequentar cursos oficiais ou equivalentes, legalmente reconhecidos:

- a) Dispensa de duas horas por cada dia de aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Três dias, por ano escolar, seguidos ou interpolados, com direito a retribuição, para preparação de exames e por ocasião destes.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — O direito previsto nesta cláusula cessa automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a

possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

Cláusula 54.^a

(Pequenas deslocações)

- 1 —
- 2 —
 - a)
 - b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os seguintes valores:
Pequeno-almoço — 52\$50;
Almoço ou jantar — 240\$00.

- c)
 - d)
- 3 —

Cláusula 55.^a

(Grandes deslocações no continente)

- 1 —
- 2 —
 - a)
 - b) A um subsídio diário de deslocação de 240\$;
 - c)
 - d)
 - e)

Cláusula 56.^a

(Grandes deslocações nas regiões autónomas)

Nas deslocações às regiões autónomas aplicar-se-á o regime previsto para as grandes deslocações no continente, com excepção do subsídio de deslocação que será de 600\$.

Cláusula 57.^a

(Grandes deslocações ao estrangeiro)

- 1 —
 - a)
 - b)
 - c)
 - d) Subsídio diário de deslocação no valor de 900\$;
 - e)
- 2 —

Cláusula 62.^a

(Seguro de pessoal deslocado)

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 3 600 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 64.^a

(Regime especial de deslocações)

- 1 —
- 2 —

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 do preço de 1 l de gasolina super que vigorar, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que no interesse da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que no interesse da empresa.

- 5 —

Cláusula 66.^a

(Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 22 e 23 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 horas e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderão ser organizados horários prevendo a abertura das lojas comerciais nas manhãs de sábado, desde que obrigatoriamente antecedidos de acordo com os trabalhadores abrangidos e as associações sindicais que os representem.

3 — Procedimento igual ao referido no número anterior poderá ser adoptado em relação aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que enquadrem trabalhadores rurais.

Cláusula 85.^a

(Definição de retribuição)

- 1 —

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional, a título individual, mas sem atingir o escalão salarial imediatamente superior.

7 — O disposto no número anterior será objecto de regulamentação a negociar na próxima revisão global do presente acordo de empresa. Até lá, e sempre que haja lugar à aplicação do previsto no n.º 6 desta cláusula, a empresa obriga-se a dar conhecimento à CSN ou, não existindo esta, aos delegados sindicais.

Cláusula 87.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de valor correspondente às percentagens seguintes sobre o salário médio ponderado da tabela Quimigal (fixado para este efeito e na vigência da presente revisão em 18 500\$), arredondado para a centena mais próxima:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23 % (4300\$ na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21 % (3900\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19 % (3500\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 16 % (3000\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5 % (2500\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5 % (2100\$ na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos nos números anteriores incluem a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — Aos trabalhadores do grupo profissional «têxteis» abrangidos pela excepção prevista no n.º 4 da cláusula 34.^a, bem como aos trabalhadores «químicos» da Fábrica União sujeitos a regime idêntico ao previsto naquela excepção, é atribuído um subsídio mensal igual ao da alínea

a) do n.º 1 desta cláusula, o qual inclui a remuneração especial por trabalho nocturno e que fará parte da retribuição mensal.

5 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o subsídio de turno será mantido desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

4 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante com o necessário assentimento do sindicato para a alteração, sem obrigatoriedade de manutenção do subsídio;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. A empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos, nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral, ou de dois turnos, quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;
- e) As previstas no n.º 19 da cláusula 34.^a, sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse, e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de ou-

tras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais, quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

7 — No caso da alínea c) do n.º 5, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder no primeiro aumento 40 % do subsídio e nos subsequentes 30 %.

8 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

9 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a trinta dias, deixem de estar afectos a esse regime, ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio, ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 91.^a

(Abono para falhas)

1 —

a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 5 % sobre as suas remunerações certas mínimas;

b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 3 % sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário (tabela Quimigal) para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20\$ por cada fracção de 200.000\$ a mais.

2 —

Cláusula 101.^a

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 12 500\$.

Cláusula 102.^a

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 —

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída por sopa, um prato à escolha entre peixe, carne ou dieta, pão e uma sobremesa também à escolha, conjunto que será designado por tabuleiro, e que será comparticipada pelos trabalhadores. A comparticipação dos trabalhadores, quando referida ao tabuleiro, deverá tender para uma igualdade em todos os refeitórios.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 —

5 —

6 — O subsídio de alimentação previsto no n.º 3 será revisto nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a, podendo a empresa, sempre que tenha lugar tal revisão, alterar em termos correspondentes a comparticipação prevista no n.º 2 desta cláusula.

7 — Porém, a alteração prevista na parte final do número anterior deverá ser precedida de acções tendentes à uniformização das condições de fornecimento de refeições e custo do tabuleiro, ouvidas a CSN ou CIN.

Cláusula 130.^a-A

(Diuturnidades de antiguidade)

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber, mensalmente, uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1 % do salário médio (ponderado) da tabela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência desta revisão, em 18 500\$), arredondado para a dezena mais próxima, por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979. Porém, esta percentagem passará a ser de 1,5 % a partir de 16 de Outubro de 1981.

2 —

3 — A diuturnidade fixa referida no número anterior será actualizada pela aplicação do factor constante do quadro seguinte ao valor de 1,5 % do salário médio ponderado fixado nos termos do n.º 1, sendo o resultado arredondado

para a dezena mais próxima. A primeira actualização terá lugar em 16 de Outubro de 1981.

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Factor de actualização — Porcentagem
1 — 5	1,25
6 — 10	2,5
11 — 15	3,75
16 — 20	5
21 — 25	6,25
26 — 30	7,5
31 — 35	8,75
36 — 40	10
41 — 45	11,25

4 — Os excedentes de vencimento resultantes do n.º 2 da cláusula 130.^a serão absorvidos pelas diuturnidades de antiguidade agora estabelecidas.

5 — O disposto no n.º 3 aplicar-se-á, no mês da cessação do seu contrato de trabalho, aos trabalhadores que se reformem entre 16 de Outubro de 1980 e 15 de Outubro de 1981.

6 — Consideram-se como retribuição, para os efeitos deste acordo de empresa, as diuturnidades previstas nesta cláusula.

II

(São eliminados os n.ºs 11 e 12 da cláusula 2.^a)

III

São aditadas as cláusulas 28.^a-A e 130.^a-D, com a redacção seguinte:

Cláusula 28.^a-A

(Reconversão)

1 — A empresa deverá reconverter em categoria compatível o trabalhador que seja declarado, pelos serviços de medicina do trabalho ou na ausência destes pelos serviços médicos competentes, com incapacidade que o iniba definitivamente para o desempenho das tarefas contidas no âmbito da sua função.

2 — O trabalhador a reconverter, nos termos do n.º 1, obriga-se a aceitar as novas funções, proporcionando-lhe a empresa a formação profissional adequada.

3 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que, no momento da reconversão, haja possibilidade de ser colocado.

4 — Quando a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer regalias ou benefícios, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a

Cláusula 130.^a-D

(Prémio Quimigal — Assiduidade)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo de empresa, os trabalhadores terão direito a receber um prémio anual, o qual se vence no dia 31 de Dezembro de cada ano, sendo atribuído pela forma seguinte:

- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada ano civil menos três dias, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 80 % da RCM da sua categoria;
- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos sete dias, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 60 % da RCM da sua categoria;
- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos doze dias, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 40 % da RCM da sua categoria.

2 — O prémio instituído no n.º 1 desta cláusula será pago com a remuneração correspondente ao mês de Janeiro do ano seguinte àquele a que o prémio respeita.

3 — Para efeitos da aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, qualquer que seja o motivo, com excepção dos seguintes:

- Exercício de actividades sindicais, actividades inerentes à comissão de trabalhadores e outras estruturas representativas dos trabalhadores, até ao limite dos créditos de horas concedidos por lei, por este acordo de empresa ou acordados com a empresa;
- Impossibilidade de prestar trabalho por motivo de acidente de trabalho;
- Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes, desde que os trabalhadores sejam bombeiros voluntários e a não comparência deve ser considerada falta justificada;
- Doação de sangue, a título gracioso, no dia em que se efectue, no máximo de um dia por trimestre;
- Dispensa da prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes para frequên-

cia das aulas, até duas horas por dia, nos termos da cláusula 52.ª;

- f) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no dia em que ocorram;
- g) Intervalo de descanso consignado na cláusula 36.ª, n.º 4, e descanso compensatório nos termos da cláusula 39.ª;
- h) Exames médicos nos serviços médicos da empresa;
- i) Período de férias.

4 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 76.ª

5 — Não adquirem direito ao prémio referido no n.º 1 os trabalhadores que em cada ano civil faltarem injustificadamente ao serviço três dias seguidos ou seis interpolados.

6 — O prémio instituído nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores efectivos no ano da sua admissão.

7 — O prémio previsto no n.º 1 desta cláusula será calculado em relação a cada ano com base na remuneração certa mínima da categoria atribuída a cada trabalhador à data de 31 de Dezembro do ano a que respeita.

IV

1 — As designações profissionais de «técnico tradutor» e «documentalista» são retiradas da alínea d), quadros superiores, do anexo II do ACTV e integradas na generalidade dos quadros superiores.

2 — Esta alteração não envolve reclassificação, promoção ou acesso dos trabalhadores com estas designações profissionais actualmente ao serviço da empresa, contando-se o tempo de serviço, para efeitos de acesso ao grau II, a partir da data da entrada em vigor desta alteração do ACTV.

V

1 — As tabelas de remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores representados pelas associações outorgantes são as que constam em anexo.

2 — Os fogueiros de 1.ª que, para além das tarefas constantes na respectiva descrição de funções referida no anexo I do ACTV — Quimigal, desempenhem, com carácter de efectividade, outras tarefas, tais como:

Tratamento de água, recepção, preparação e trasfega de combustíveis;
Compressores de ar;
Furos ou poços de água;
Torres de refrigeração,

vencerão na vigência da presente revisão as remunerações certas mínimas fixadas nos 15.º e 19.º escalões da tabela Quimigal, conforme se trate de fogueiro de 1.ª, remunerado, respectivamente, pela tabela excepcionada ou pela tabela Quimigal.

3 — As presentes tabelas de remunerações certas mínimas mensais produzirão efeitos retroactivos a partir de 16 de Março de 1981.

16 de Junho de 1981.

Pela Quimigal — Química de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

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

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
Stesdis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Serúbal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Fogueiros Motoristas de Mar e Terra e Afins.

E ainda pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos nela federados:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra.

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Grupo profissional Auxiliares de escritório

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefe de contínuos	16 150\$00	—\$—	—\$—
Contínuo	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00
Guarda	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00
Porteiro	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00
Reprodutor de documentos	14 750\$00	—\$—	15 700\$00
Trabalhador de limpeza	12 600\$00	—\$—	—\$—
Paquete	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupo profissional

Cobreadores

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Cobrador	16 750\$00

Grupo profissional

Comércio e armazém

A) Armazéns que não comercializam directamente os produtos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregado A	24 750\$00
Encarregado B	22 950\$00
Encarregado C	20 050\$00
Fiel de armazém	16 150\$00
Ajudante de fiel de armazém	15 450\$00
Operador de empilhador	15 450\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Grupo profissional

Comércio e armazém

B) Armazéns e lojas que comercializam directamente os produtos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Decoradora	21 250\$00
Vendedor especializado A	19 600\$00
Vendedor especializado B	18 850\$00
Caixeiro-encarregado	17 800\$00
Vendedor especializado C	17 550\$00
Primeiro-caixeiro	16 750\$00
Conferente	16 150\$00
Segundo-caixeiro	16 150\$00

Grupo profissional

Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia administrativa C	29 150\$00	—\$—	
Especialista administrativo C	29 150\$00	—\$—	
Chefia administrativa B	25 850\$00	—\$—	
Especialista administrativo B	25 850\$00	—\$—	
Chefia administrativa A	23 800\$00	—\$—	
Especialista administrativo A	23 800\$00	—\$—	
Chefe de secção	21 250\$00	—\$—	22 850\$00
Correspondente em língua estrangeira	19 600\$00	—\$—	20 050\$00
Secretária de direcção	19 600\$00	—\$—	—\$—
Subchefe de secção	19 600\$00	—\$—	21 250\$00
Caixa	18 050\$00	—\$—	—\$—
Esteno-dactilógrafo de língua estrangeira	18 050\$00	—\$—	—\$—
Primeiro-escriurário	18 050\$00	—\$—	—\$—
Segundo-escriurário	16 750\$00	—\$—	—\$—
Terceiro-escriurário	15 450\$00	15 700\$00	15 700\$00
Dactilógrafo do 2.º ano	14 750\$00	—\$—	
Estagiário do 2.º ano	14 750\$00	—\$—	
Dactilógrafo do 1.º ano	14 050\$00	—\$—	
Estagiário do 1.º ano	14 050\$00	—\$—	

Categorias profissionais

Tabela da Quimigal

Caixa de balcão	15 450\$00
Terceiro-caixeiro	15 450\$00
Caixeiro-ajudante	14 750\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Embalador	13 800\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que do passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Grupo profissional

Comércio e armazém

C) Rede externa

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Chefe de vendas	27 450\$00
Promotor técnico A	27 450\$00
Inspector de vendas	25 850\$00
Promotor técnico B	25 850\$00
Promotor técnico C	23 800\$00
Promotor de vendas A	23 800\$00
Promotor de vendas B	22 950\$00
Vendedor A	21 250\$00
Vendedor B	20 050\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que no passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Grupo profissional

Despachantes privativos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Despachante privativo	23 800\$00

**Grupo profissional
Escritório/Informática**

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CEAP
Analista de sistemas:		
Grau 0	42 500\$00	
Grau 1	37 050\$00	
Grau 2	32 550\$00	
Grau 3	29 150\$00	
Analista orgânico:		
Grau 0	29 150\$00	
Grau 1	27 450\$00	
Grau 2	25 850\$00	
Programador:		
Grau 0	25 850\$00	
Grau 1	24 750\$00	
Grau 2	23 800\$00	
Monitor de recolha de dados (grau 0)	21 250\$00	
Operador de computador (grau 0)	21 250\$00	
Programador estagiário	21 250\$00	
Controlador de aplicação	19 600\$00	
Monitor de recolha de dados (grau 1)	19 600\$00	
Operador de computador (grau 1)	19 600\$00	
Controlador de aplicação estagiário	18 050\$00	
Operador de computador estagiário	18 050\$00	
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos)	18 050\$00	
Operador mecanográfico	18 050\$00	
Operador de recolha de dados (mais de três anos)	18 050\$00	
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos)	16 750\$00	
Operador mecanográfico estagiário	16 750\$00	
Operador de recolha de dados (até três anos)	16 750\$00	
Operador de máquinas de contabilidade estagiário	15 450\$00	
Operador de recolha de dados estagiário	15 450\$00	
Operador de máquinas auxiliares	14 750\$00	

**Grupo profissional
Fogueiros**

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	—\$—
Fogoeiro de 1.ª	16 150\$00	18 050\$00
Operador de turboalternador e seus auxiliares	16 150\$00	—\$—
Fogoeiro de 2.ª	15 450\$00	—\$—
Fogoeiro de 3.ª	14 750\$00	—\$—
Ajudante de fogoeiro (3.º e 4.º ano de serviço)	13 800\$00	—\$—
Ajudante de fogoeiro (1.º e 2.º ano de serviço)	12 600\$00	—\$—

**Grupo profissional
Hoteleiros**

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CEAP
Coordenador de refeitórios	25 850\$00	—\$—
Encarregado A	24 750\$00	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CEAP
Encarregado C	20 050\$00	—\$—
Ecónomo (cujo volume de compras anuais ultrapasse os 90 000 contos)	18 050\$00	—\$—
Controlador de qualidade, quantidade e custos	17 800\$00	—\$—
Ecónomo (cujo volume de compras anuais não ultrapasse os 90 000 contos)	16 750\$00	—\$—
Chefe de cozinha	16 150\$00	—\$—
Chefe de distribuição de refeições	15 450\$00	—\$—
Chefe de sala	15 450\$00	—\$—
Cozinheiro de 1.ª	15 450\$00	—\$—
Dispenseiro (cujo movimento anual não ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente se situe além dos 1000 contos)	15 450\$00	—\$—
Chefe de balcão	14 750\$00	—\$—
Controlador	14 750\$00	—\$—
Cozinheiro de 2.ª	14 750\$00	15 000\$00
Dispenseiro (cujo movimento anual não ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente não se situe além dos 1000 contos)	14 750\$00	—\$—
Empregado de distribuição (mais de um ano)	14 750\$00	—\$—
Controlador-caixa	14 050\$00	—\$—
Costureira	14 050\$00	—\$—
Cozinheiro de 3.ª	14 050\$00	—\$—
Empregado de balcão	14 050\$00	14 250\$00
Empregado de mesa	14 050\$00	—\$—
Copeiro	13 800\$00	—\$—
Empregado de distribuição (até um ano)	13 800\$00	—\$—
Empregado de refeitório	13 800\$00	—\$—
Praticante	12 600\$00	—\$—

**Grupo profissional
Trabalhadores de infantário**

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal	
Encarregada A	24 750\$00	
Encarregada B	22 950\$00	
Encarregada C	20 050\$00	
Educadora de infância-coordenadora	18 850\$00	
Educadora de infância	15 450\$00	
Costureira	14 050\$00	
Empregada de lavandaria	13 800\$00	
Monitora de infância	13 800\$00	
Empregada de limpeza	12 600\$00	

**Grupo profissional
Quadros superiores**

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal	
Grau VI	63 200\$00	
Grau V	54 700\$00	
Grau IV	48 600\$00	
Grau III	42 500\$00	
Grau II	37 050\$00	
Grau I-B	(a) 29 150\$00	
Grau I-A	(a) 25 850\$00	

(a) As remunerações certas mínimas dos graus I-B e I-A, quando não respeitem a funções com evolução automática, são, respectivamente, de 32 550\$ e 29 150\$.

Aos quadros superiores «Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção», aplicar-se-á o disposto para bachareis em C — n.º 5 das condições de admissão, promoção e acesso dos quadros superiores (com excepção dos titulares das funções referidas em D — «Integração nos graus profissionais»).

Grupo profissional

Telefonistas

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Telefonista	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00

Depositado em 24 de Julho de 1981, a fl. 139 do livro n.º 2, com o n.º 220/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e o Sind. Democrático da Química e outro — Alteração salarial e outras

Entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, o Sindicato Democrático da Química, com sede na Rua de Sampaio e Pina, 50, rés-do-chão, direito, em Lisboa, e o Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal, este com sede na Rua de Eça de Queirós, 14, em Lisboa, foi acordada a seguinte revisão de acordo de empresa:

I

1 — As cláusulas 2.ª, n.º 10; 12.ª, n.ºs 2 e 6 a 12; 15.ª, n.º 1; 16.ª, n.º 6; 21.ª; 27.ª, alínea c) do n.º 1; 33.ª, n.ºs 1, 2, 6 e 7; 34.ª, n.ºs 7 a 25; 36.ª, n.º 5; 42.ª, n.ºs 2 e 6; 52.ª; 54.ª, alínea b) do n.º 2; 55.ª, alínea b) do n.º 2; 56.ª; 57.ª, alínea d) do n.º 1; 62.ª; 66.ª; 87.ª; 91.ª, alíneas a) e b) do n.º 1; 101.ª; 102.ª, n.ºs 2, 3, 6 e 7; 130.ª-A, n.ºs 1 e 3 a 6; 131.ª; 133.ª e 139.ª, passam a ter a redacção adiante indicada.

2 — É aditada a alínea o) à cláusula 24.ª, o n.º 8 à cláusula 51.ª e os n.ºs 6 e 7 à cláusula 85.ª e são criadas as cláusulas 28.ª-A, 34.ª-A e 130.ª-C, também com a redacção adiante indicada.

3 — São eliminados os n.ºs 11 e 12 da cláusula 2.ª

4 — Texto das cláusulas.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

10 — As tabelas salariais de remunerações mínimas mensais constantes do anexo III têm efeitos retroactivos a 16 de Março de 1981.

(São eliminados os n.ºs 11 e 12.)

Cláusula 12.ª

(Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas)

1. —

2 — O preenchimento de vagas ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 —

4 —

5 —

6 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção, entre os candidatos oferecidos, do que melhor preencha os requisitos necessários à função. Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares, à data da abertura do concurso. Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

7 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas, deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, no recrutamento do exterior, recorra à prestação de provas práticas pelos candidatos; facultará às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais os resultados das mesmas.

9 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste acordo de empresa.

10 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha pelo menos 10 % do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

11 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

12 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 15.^a

(Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia)

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 16.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 11 da cláusula 12.^a

Cláusula 21.^a

(Atribuição de categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste acordo de empresa e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponda uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de sessenta dias e poderão reclamar da reclassificação feita, no prazo de quinze dias, a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

5 — O disposto nesta cláusula não prejudica as classificações profissionais feitas ao abrigo da sua anterior redacção.

Cláusula 24.^a

(Deveres da empresa)

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)
- o) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores)

- 1 —
- a)
- b)
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 28.^a-A

(Reconversão)

1 — A empresa deverá reconverter, em categoria compatível, o trabalhador que seja declarado, pelos serviços de medicina do trabalho ou, na ausência destes, pelos serviços médicos competentes, com incapacidade que o iniba definitivamente para o desempenho das tarefas contidas no âmbito da sua função.

2 — O trabalhador a reconverter, nos termos do n.º 1, obriga-se a aceitar as novas funções, proporcionando-lhe a empresa a formação profissional adequada.

3 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que, no momento da reconversão, haja possibilidade de ser colocado.

4 — Quando a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer regalias ou benefícios, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a

Cláusula 33.^a

(Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, será de trinta e sete horas e meia para os grupos profissionais colaboradores, despachantes privativos, trabalhadores de escritório, trabalhadores de escritório/informática e telefonistas e de quarenta e duas horas e meia para os restantes trabalhadores.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores dos grupos profissionais expressamente previstos no número anterior, nem oito horas e meia para os restantes trabalhadores.

3 —

4 —

5 —

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a

(Trabalho por turnos)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração continua com cinco trabalha-

dores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

8 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

9 — Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, qualquer que seja o motivo desta, retornará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

10 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa.

11 — Não são, porém, permitidas as trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste acordo de empresa pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito a possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

13 — Mesmo que um trabalhador tenha, no acto da admissão, dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste acordo de empresa, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

14 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.ª, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

15 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

16 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

17 — No regime de dois turnos rotativos, em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição, aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.ª quanto à duração do mesmo intervalo.

18 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelo médico de medicina no trabalho, passará ao re-

gime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

19 — O trabalhador que completar vinte anos de serviço em regime de turnos ou 50 anos de idade e quinze de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Noventa dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal. Neste caso, a empresa terá até um ano, a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário, para a efectuar.

20 — A duração máxima do trabalho, no regime de três turnos, não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana. Porém, no regime de laboração contínua, poderão adoptar-se horários diferenciados no decurso do ano civil, tendo um deles a duração média semanal de quarenta e duas horas.

21 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor, a duração máxima do trabalho semanal não poderá exceder quarenta e duas horas, obrigando-se a empresa a desenvolver acções tendentes a possibilitar na próxima revisão global do acordo de empresa a uniformização para quarenta horas semanais da duração dos horários de turnos.

22 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

23 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

24 — Quando se verificarem as mudanças de horários, nos termos do n.º 20, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 5 desta cláusula, sem prejuízo de que, entre a saída de um turno e a entrada para outro, deverá decorrer um período mínimo de dezasseis horas, excepto se os trabalhadores interessados acordarem períodos inferiores.

25 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 19.

Cláusula 34.ª-A

(Regulamento do trabalho por turnos)

1 — A empresa apresentará, no prazo máximo de sessenta dias a contar do início da vigência deste

acordo de empresa, um projecto de regulamento que presidirá ao funcionamento da prestação de trabalho em regime de turnos, à Comissão Intersindical Central dos Trabalhadores da Quimigal (CICTQ).

2 — A elaboração do regulamento previsto no n.º 1 consagrará obrigatoriamente os seguintes princípios:

- a) É da competência da empresa a indicação das instalações em regime de turnos sujeitos ao regulamento referido, reconhecida a indispensabilidade da sua aplicação, ouvida a CICTQ;
- b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestarem serviço nas preditas instalações;
- c) Definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho;
- d) Na elaboração das escalas de turnos respeitar-se-ão, em princípio, as seguintes regras:

O trabalhador na quinta posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique, em termos a definir no regulamento;

Se o trabalhador da quinta posição, após iniciada a semana, tiver de mudar de turno para cobertura de ausência verificada no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será, igualmente, antecedido de uma folga.

Cláusula 36.^a

(Trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincidir com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos e nos limites fixados na cláusula 102.^a, praticando-se o valor de 180\$ até que o montante do subsídio de alimentação lhe seja igual ou superior, sem prejuízo de valores de montante superior que eventualmente estejam ou venham a ser praticados.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 42.^a

(Substituições temporárias)

1 —

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3 —

4 —

5 —

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste acordo de empresa por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 51.^a

(Trabalho de menores)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 52.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a empresa concederá àqueles que estejam a frequentar cursos oficiais ou equivalentes legalmente reconhecidos:

- a) Dispensa de duas horas por cada dia de aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Três dias, por ano escolar, seguidos ou interpolados, com direito a retribuição, para preparação de exames e por ocasião destes.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — O direito previsto nesta cláusula cessa automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

Cláusula 54.^a

(Pequenas deslocações)

1 —

2 —

a)

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 52\$50;

Almoço ou jantar — 240\$.

c)

d)

3 —

Cláusula 55.^a

(Grandes deslocações no continente)

1 —

2 —

a)

b) A um subsídio diário de deslocação de 240\$;

c)

d)

e)

Cláusula 56.^a

(Grandes deslocações nas regiões autónomas)

Nas deslocações às regiões autónomas aplicar-se-á o regime previsto para as grandes deslocações no continente, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 600\$.

Cláusula 57.^a

(Grandes deslocações ao estrangeiro)

1 —

a)

b)

c)

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 900\$;

e)

2 —

Cláusula 62.^a

(Seguro de pessoal deslocado)

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 3 600 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 66.^a

(Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 22 e 23 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 horas e o termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderão ser organizados horários prevendo a abertura das lojas comerciais nas manhãs de sábado, desde que obrigatoriamente antecidos de acordo com os trabalhadores abrangidos e as associações sindicais que os representem.

3 — Procedimento igual ao referido no número anterior poderá ser adoptado em relação aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que enquadrem trabalhadores rurais.

Cláusula 85.^a

(Definição de retribuição)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional, a título individual, e até ao escalão salarial imediatamente superior.

7 — O disposto no número anterior será objecto de regulamentação a negociar na próxima revisão global do presente acordo de empresa. Até lá, e sempre que haja lugar à aplicação do previsto no n.º 6 desta cláusula, a empresa obriga-se a dar conhecimento à CSN ou, não existindo esta, aos delegados sindicais.

Cláusula 87.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de valor correspondente às percentagens seguintes sobre o salário médio ponderado da tabela Quimigal (fixado para este efeito e na vigência da presente revisão em 18 500\$), arredondado para a centena mais próxima:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23 % (4300\$ na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21 % (3900\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19 % (3500\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 16 % (3000\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5 % (2500\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5 % (2100\$ na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos nos números anteriores incluem a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — Aos trabalhadores do grupo profissional «têxteis» abrangidos pela excepção prevista no n.º 4 da cláusula 34.^a, bem como aos trabalhadores «químicos» da Fábrica União sujeitos a regime idêntico ao previsto naquela excepção, é atribuído um subsídio mensal igual ao da alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o qual inclui a remuneração especial por trabalho nocturno e que fará parte da retribuição mensal.

4 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

5 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o subsídio de turno será mantido desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante com o necessário assentimento do sindicato para a alteração, sem obrigatoriedade de manutenção do subsídio;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido

do o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos, nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral, ou de dois turnos, quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

- e) As previstas no n.º 19 da cláusula 34.^a, sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse, e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de outras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais, quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

7 — No caso da alínea c) do n.º 5, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder no primeiro aumento 40 % do subsídio e nos subsequentes 30 %.

8 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

9 — Os trabalhadores que trabalham normalmente em regime de turnos mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a trinta dias deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que impliquem subsídio de valor diferente não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio, ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 91.^a

(Abono para falhas)

1 —

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 5 % sobre as suas remunerações certas mínimas;

- b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 3 % sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário da tabela Quimigal para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20\$ por cada fracção de 200 000\$ a mais.

2 —

Cláusula 101.^a

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas do funeral até ao limite de 12 500\$.

Cláusula 102.^a

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 —

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída por sopa, um prato à escolha entre peixe, carne ou dieta, pão e uma sobremesa também à escolha, conjunto que será designado por tabuleiro, e que será comparticipada pelos trabalhadores. A comparticipação dos trabalhadores, quando referida ao tabuleiro, deverá tender para uma igualdade em todos os refeitórios.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 —

5 —

6 — O subsídio de alimentação previsto no n.º 3 será revisto nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a, podendo a empresa, sempre que tenha lugar tal revisão, alterar em termos correspondentes a comparticipação prevista no n.º 2 desta cláusula.

7 — Porém, a alteração prevista na parte final do número anterior deverá ser precedida de acções tendentes à uniformização das condições de fornecimento de refeições e custo do tabuleiro, ouvidas a CSN ou CIN.

Cláusula 130.^a-A

(Diuturnidades de antiguidade)

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber, mensalmente, uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1% do salário médio (ponderado) da tabela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência desta revisão, em 18 500\$), arredondado para a dezena mais próxima, por cada ano completo de anti-

guidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979. Porém, esta percentagem passará a ser de 1,5% a partir de 16 de Outubro de 1981.

2 —

3 — A diuturnidade fixa referida no número anterior será actualizada pela aplicação do factor constante do quadro seguinte ao valor de 1,5 % do salário médio ponderado fixado nos termos do n.º 1, sendo o resultado arredondado para a dezena mais próxima. A primeira actualização terá lugar em 16 de Outubro de 1981.

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Factor de actualização (percentagem)
1 — 5	1,25
6 — 10	2,5
11 — 15	3,75
16 — 20	5
21 — 25	6,25
26 — 30	7,5
31 — 35	8,75
36 — 40	10
41 — 45	11,25

4 — Os excedentes de vencimento resultantes do n.º 2 da cláusula 130.^a serão absorvidos pelas diuturnidades de antiguidade agora estabelecidas.

5 — O disposto no n.º 3 aplicar-se-á, no mês da cessação do seu contrato de trabalho, aos trabalhadores que se reformem entre 16 de Outubro de 1980 e 15 de Outubro de 1981.

6 — Consideram-se com retribuição, para os efeitos deste acordo de empresa, as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 130.^a-C

(Prémio de presença)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo de empresa, os trabalhadores terão direito a receber um prémio diário de 30\$ por cada dia de trabalho efectivo reportado ao seu período normal de trabalho diário obrigatório, o qual se vencerá mensalmente e será pago em conjunto com a retribuição do mês seguinte aquele a que respeita, excluindo-se o período de férias.

2 — A não prestação de trabalho efectivo não prejudica a aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula, quando o trabalhador não esteja presente no posto de trabalho, exclusivamente nos casos seguintes:

- Exercício de actividades sindicais, actividades inerentes à comissão de trabalhadores e outras estruturas representativas dos trabalhadores, até ao limite dos créditos de horas concedidas por lei, por este acordo de empresa ou acordados com a empresa;
- Impossibilidade de prestar trabalho por motivo de acidente de trabalho;
- Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes, desde que os trabalhadores sejam bombeiros voluntários e a não com-

parência deva ser considerada falta justificada;

- d) Doação de sangue, a título gracioso, no dia em que se efectue, no máximo de um dia por trimestre;
- e) Dispensa da prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes para frequência das aulas, até duas horas por dia, nos termos da cláusula 52.^a;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente no dia em que ocorram;
- g) Intervalo de descanso consignado na cláusula 36.^a, n.º 4, e descanso compensatório nos termos da cláusula 39.^a;
- h) Exames médicos nos postos médicos da empresa.

3 — Qualquer não comparência ao trabalho, mesmo que parcial, durante um período normal de trabalho diário, implica a perda do prémio previsto no n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2.

4 — O prémio referido no n.º 1 não contará para efeitos do cálculo da retribuição horária a que se refere a cláusula 94.^a

5 — Aos trabalhadores classificados como quadros superiores não se aplica o prémio referido nesta cláusula, aplicando-se-lhes o prémio Quimigal e o respectivo regime de atribuições definido na cláusula 130.^a-B do presente acordo de empresa.

Cláusula 131.^a

(Uniformização de condições de trabalho)

1 — A empresa continuará a proceder aos estudos necessários à uniformização das condições de trabalho existentes, com vista a eliminar as diferenciações de regimes e tratamentos por grupos profissionais e centros de exploração que ainda se mantêm.

2 — Concluído o estudo, procederá à sua análise com as estruturas sindicais da empresa, por forma a facilitar a sua integração na próxima revisão do presente acordo de empresa, sobre a matéria e sem prejuízo de fazer iniciar a sua vigência logo que termine a indicada análise conjunta.

3 — Dos estudos referidos no número anterior, a empresa obriga-se a apresentar às estruturas sindicais da empresa, no prazo de cento e vinte dias a contar da entrada em vigor da presente revisão, os estudos referentes às seguintes matérias:

- Complemento de reforma aos trabalhadores reformados por velhice ou invalidez e respectivo valor;
- Complemento de pensão de sobrevivência e respectivo valor;
- Complemento de subsídio de doença;
- Subsídio de Natal a trabalhadores reformados.

4 — Os estudos referidos nos números anteriores serão apresentados como propostas, sob a forma de

anteprojecto, às estruturas sindicais da empresa, as quais sobre eles se deverão pronunciar no prazo de trinta dias a contar da sua apresentação.

5 — Nos trinta dias subsequentes ao prazo referido no número anterior, a empresa elaborará um projecto de regulamento, o qual entrará em vigor nos trinta dias seguintes, se não houver oposição das entidades referidas no número anterior, caso em que serão, no prazo de quinze dias, com elas abertas negociações.

Cláusula 133.^a

(Enquadramento profissional)

1 — A empresa apresentará às associações sindicais, até 31 de Dezembro de 1982, o resultado do estudo efectuado de análise e qualificação de funções que neste momento se encontra em curso, formulando, a partir dessa base técnica, uma proposta de enquadramentos profissionais.

2 — A proposta de enquadramentos referida na parte final do número anterior será apresentada às associações sindicais, a fim de possibilitar acordo definitivo a integrar na subsequente revisão global do acordo de empresa.

3 — No período compreendido entre a apresentação dos estudos e da proposta de enquadramentos referidos nos números anteriores e o início da próxima revisão global do presente acordo de empresa, a empresa e as associações sindicais que o outorgaram efectuarão a sua análise, por forma a criar condições que facilitem a sua implantação.

Cláusula 139.^a

(Aplicação de novos horários de trabalho)

Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, a empresa deverá pôr em prática, no prazo máximo de sessenta dias, após a publicação da presente revisão, horários de trabalho em conformidade com os regimes definidos neste acordo de empresa.

II

1 — As tabelas de remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes são as que constam em anexo.

2 — As presentes tabelas de remunerações certas mínimas mensais produzirão efeitos retroactivos a partir de 16 de Março de 1981.

23 de Junho de 1981.

Pela Quimigal — Química de Portugal, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Democrático da Química:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Grupo profissional

Químicos

Categoria profissional	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia:			
A	24 750\$00	—\$—	—\$—
B	22 950\$00	—\$—	—\$—
C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00
Chefia II (grau A no 2.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	18 300\$00	—\$—	—\$—
Chefia II (grau A no 1.º ano de exercício, após termo de estágio)	17 800\$00	—\$—	—\$—
Chefia II (grau B no 1.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	17 800\$00	—\$—	—\$—
Chefia III (especialista qualificado)	16 750\$00	—\$—	18 050\$00
Chefia IV	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Especialista	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Especializado	15 450\$00	—\$—	15 700\$00
Semiespecializado	14 750\$00	—\$—	—\$—
Não especializado	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupos profissionais

Cobreadores

Categoria profissional	Tabela da Quimigal
Cobrador	16 750\$00

Grupo profissional

Comércio e armazém

A) Armazéns que não comercializam directamente os produtos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregado A	24 750\$00
Encarregado B	22 950\$00
Encarregado C	20 050\$00
Fiel de armazém	16 150\$00
Ajudante de fiel de armazém	15 450\$00
Operador de empilhador	15 450\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Grupo profissional

B) Armazéns e lojas que comercializam directamente produtos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Decoradora	21 250\$00
Vendedor especializado A	19 600\$00

Categoria profissional	Tabela da Quimigal
Vendedor especializado B	18 850\$00
Caixeiro-encarregado	17 800\$00
Vendedor especializado C	17 550\$00
Primeiro-caixeiro	16 750\$00
Conferente	16 150\$00
Segundo-caixeiro	16 150\$00
Caixa de balcão	15 450\$00
Terceiro-caixeiro	15 450\$00
Caixeiro-ajudante	14 750\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Embalador	13 800\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que do passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Grupo profissional

C) Rede externa

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Chefe de vendas	27 450\$00
Promotor técnico A	27 450\$00
Inspector de vendas	25 850\$00
Promotor técnico B	25 850\$00
Promotor técnico C	23 800\$00
Promotor de vendas A	23 800\$00
Promotor de vendas B	22 950\$00
Vendedor A	21 250\$00
Vendedor B	20 050\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que do passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Grupo profissional

Construção civil

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$—	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00	—\$—
Encarregado D (função sem preenchimento posterior)	17 550\$00	—\$—	—\$—
Apontador (mais de seis anos)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Controlador	16 750\$00	—\$—	—\$—
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 16 150\$ da tabela Quimigal)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Apontador (três a seis anos)	16 150\$00	—\$—	—\$—
Canteiro de 1.ª	16 150\$00	—\$—	—\$—
Carpinteiro de limpos de 1.ª	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 15 450\$ da tabela Quimigal)	16 150\$00	—\$—	—\$—
Pedreiro de 1.ª	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Apontador (até três anos)	15 450\$00	—\$—	—\$—
Armador de ferro de 1.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Assentador de revestimentos de 1.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Canteiro de 2.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Carpinteiro de limpos de 2.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Carpinteiro de toscos de 1.ª	15 450\$00	15 700\$00	—\$—
Cimenteiro de 1.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Montador de andaimes de 1.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Operador de máquinas de carpintaria de 1.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Pedreiro de 2.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Pintor de 1.ª	15 450\$00	15 700\$00	16 750\$00
Armador de ferro de 2.ª	14 750\$00	—\$—	—\$—
Assentador de revestimentos de 2.ª	14 750\$00	—\$—	—\$—
Calceteiro	14 750\$00	—\$—	—\$—
Capataz	14 750\$00	15 700\$00	—\$—
Capiteiro de toscos de 2.ª	14 750\$00	15 000\$00	—\$—
Cimenteiro de 2.ª	14 750\$00	—\$—	—\$—
Condutor-manobrador	14 750\$00	—\$—	—\$—
Espalhador de betuminosas	14 750\$00	—\$—	—\$—
Montador de andaimes de 2.ª	14 750\$00	—\$—	—\$—
Operador de máquinas de carpintaria de 2.ª	14 750\$00	—\$—	—\$—
Pintor de 2.ª	14 750\$00	15 000\$00	—\$—
Apontador praticante (2.º ano)	14 750\$00	—\$—	—\$—
Praticante do 2.º ano (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 16 150\$ da tabela Quimigal)	14 750\$00	—\$—	—\$—
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00	—\$—	—\$—
Apontador praticante do 1.º ano	14 050\$00	—\$—	—\$—
Praticante do 1.º ano (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 16 150\$ da tabela Quimigal)	14 050\$00	—\$—	—\$—
Praticantes do 2.º ano (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 15 450\$ da tabela Quimigal)	14 050\$00	—\$—	—\$—
Praticante do 1.º ano (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 15 450\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	—\$—	—\$—
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupo profissional

Técnicos de desenho

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Agrimensor	21 250\$00	—\$—	—\$—
Desenhador-projectista	21 250\$00	—\$—	—\$—
Desenhador (mais de seis anos)	19 600\$00	—\$—	—\$—
Topógrafo (mais de seis anos)	19 600\$00	—\$—	—\$—
Desenhador (de três a seis anos)	18 050\$00	—\$—	—\$—
Medidor-orçamentista	18 050\$00	—\$—	—\$—
Topógrafo (de três a seis anos)	18 050\$00	—\$—	—\$—
Desenhador (menos de três anos)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Topógrafo (menos de três anos)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Arquivista técnico qualificado (mais de quatro anos)	16 150\$00	—\$—	—\$—

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Tirocinante de desenhador ou topógrafo (2.º ano)	16 150\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico qualificado (entre um e quatro anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico (mais de quatro anos)	15 450\$00	-\$	15 700\$00
Operador heliográfico (mais de quatro anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Tirocinante de desenhador ou topógrafo (1.º ano)	15 450\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico qualificado (até um ano)	14 750\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico (entre um e quatro anos)	14 750\$00	15 000\$00	-\$
Auxiliar de medição (mais de quatro anos)	14 750\$00	-\$	-\$
Praticante de desenhador ou topógrafo (3.º ano)	14 750\$00	-\$	-\$
Auxiliar de medição (entre dois e quatro anos)	14 050\$00	-\$	-\$
Operador heliográfico (menos de quatro anos)	14 050\$00	-\$	-\$
Praticante de desenhador ou topógrafo (2.º ano)	14 050\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico (até um ano)	13 800\$00	-\$	-\$
Auxiliar de medição (até dois anos)	13 800\$00	-\$	-\$
Praticante de desenhador ou topógrafo (1.º ano)	13 800\$00	-\$	-\$

Grupo profissional

Despachantes privativos

Categoria profissional	Tabela da Quimigal
Despachante privativo	23 800\$00

Grupo profissional

Electricistas

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Encarregado A	24 750\$00	-\$	-\$
Encarregado B	22 950\$00	-\$	-\$
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00
Monitor de formação	22 950\$00	-\$	-\$
Oficial principal (electrónico nível I)	22 950\$00	-\$	-\$
Oficial principal (electrónico nível II e instrumentista nível I)	22 050\$00	-\$	-\$
Agente de métodos	18 300\$00	-\$	-\$
Oficial principal (instrumentista nível II e electricista)	18 300\$00	-\$	-\$
Preparador de trabalho	18 300\$00	-\$	-\$
Chefe de turno (2.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	18 300\$00	-\$	-\$
Chefe de turno (1.º ano de exercício, após termo de estágio)	17 800\$00	-\$	-\$
Oficial (mais de seis anos)	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Preparador auxiliar de trabalho (mais de seis anos)	16 750\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (mais de seis anos)	16 750\$00	-\$	-\$
Oficial (entre três e seis anos)	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Preparador auxiliar de trabalho (entre três e seis anos)	16 150\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (entre três e seis anos)	16 150\$00	-\$	-\$
Oficial (até três anos)	15 450\$00	-\$	15 700\$00
Preparador auxiliar de trabalho (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Pré-oficial (2.º ano)	14 750\$00	-\$	-\$
Pré-oficial (1.º ano)	14 050\$00	-\$	-\$
Ajudante	13 800\$00	-\$	-\$
Aprendiz	12 600\$00	-\$	-\$

Grupo profissional

Enfermeiros

Categoria profissional	Tabela da Quimigal
Enfermeiro	18 050\$00

Grupo profissional
Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia administrativa C	29 150\$00	-\$-	
Especialista administrativo C	29 150\$00	-\$-	
Chefia administrativa B	25 850\$00	-\$-	
Especialista administrativo B	25 850\$00	-\$-	
Chefia administrativa A	23 800\$00	-\$-	
Especialista administrativo A	23 800\$00	-\$-	
Chefe de secção	21 250\$00	-\$-	22 850\$00
Correspondente em língua estrangeira	19 600\$00	-\$-	20 050\$00
Secretária de direcção	19 600\$00	-\$-	-\$-
Subchefe de secção	19 600\$00	-\$-	21 250\$00
Caixa	18 050\$00	-\$-	-\$-
Esteno-dactilógrafo de língua estrangeira	18 050\$00	-\$-	-\$-
Primeiro-escriurário	18 050\$00	-\$-	-\$-
Segundo-escriurário	16 750\$00	-\$-	-\$-
Terceiro-escriurário	15 450\$00	15 700\$00	15 700\$00
Dactilógrafo do 2.º ano	14 750\$00	-\$-	
Estagiário do 2.º ano	14 750\$00	-\$-	
Dactilógrafo do 1.º ano	14 050\$00	-\$-	
Estagiário do 1.º ano	14 050\$00	-\$-	

Grupo profissional
Escritório/Informática

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Analista de sistemas:	
Grau 0	42 500\$00
Grau 1	37 050\$00
Grau 2	32 550\$00
Grau 3	29 150\$00
Analista orgânico:	
Grau 0	29 150\$00
Grau 1	27 450\$00
Grau 2	25 850\$00
Programador:	
Grau 0	25 850\$00
Grau 1	24 750\$00
Grau 2	23 800\$00
Monitor de recolha de dados (grau 0)	21 250\$00
Operador de computador (grau 0)	21 250\$00
Programador estagiário	21 250\$00
Controlador de aplicação	19 600\$00
Monitor de recolha de dados (grau 1)	19 600\$00
Operador de computador (grau 1)	19 600\$00
Controlador de aplicação estagiário	18 050\$00
Operador de computador estagiário	18 050\$00
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos)	18 050\$00
Operador mecanográfico	18 050\$00
Operador de recolha de dados (mais de três anos)	18 050\$00
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos)	16 750\$00
Operador mecanográfico estagiário	16 750\$00
Operador de recolha de dados (até três anos)	16 750\$00
Operador de máquinas de contabilidade estagiário	15 450\$00
Operador de recolha de dados estagiário	15 450\$00
Operador de máquinas auxiliares	14 750\$00

Grupo profissional
Foguetiros

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	24 750\$00	-\$-
Encarregado B	22 950\$00	-\$-
Encarregado C	20 050\$00	-\$-
Foguetiro de 1.ª	16 150\$00	18 050\$00
Operador de turboalternador e seus auxiliares	16 150\$00	-\$-
Foguetiro de 2.ª	15 450\$00	-\$-
Foguetiro de 3.ª	14 750\$00	-\$-
Ajudante de foguetiro (3.º e 4.º ano de serviço)	13 800\$00	-\$-
Ajudante de foguetiro (1.º e 2.º ano de serviço)	12 600\$00	-\$-

Grupo profissional
Garagens

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregado A	24 750\$00
Encarregado B	22 950\$00
Encarregado C	20 050\$00
Despachante-coordenador	15 450\$00
Lubrificador	15 450\$00
Montador de pneus	15 450\$00
Abastecedor de carburante	14 750\$00
Ajudante de motorista	14 750\$00
Lavador	14 750\$00

Grupo profissional

Gráficos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Fotógrafo-impressor oficial	18 050\$00
Encadernador oficial	16 750\$00
Impressor flexigráfico oficial	16 750\$00
Operador de <i>offset</i>	16 750\$00
Estagiário	16 150\$00
Auxiliar (mais de dois anos)	15 450\$00
Auxiliar (até dois anos)	14 750\$00
Aprendiz (mais de dois anos)	14 050\$00
Aprendiz (até dois anos)	13 800\$00

Grupo profissional

Hoteleiros

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CEAP
Coordenador de refeitórios	25 850\$00	—\$—
Encarregado A	24 750\$00	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	—\$—
Económico (cujo volume de compras anuais ultrapasse os 90 000 contos)	18 050\$00	—\$—
Controlador de qualidade, quantidade e custos	17 800\$00	—\$—
Económico (cujo volume de compras anuais não ultrapasse os 90 000 contos)	16 750\$00	—\$—
Chefe de cozinha	16 150\$00	—\$—
Chefe de distribuição de refeições	15 450\$00	—\$—
Chefe de sala	15 450\$00	—\$—
Cozinheiro de 1.ª	15 450\$00	—\$—
Dispenseiro (cujo movimento anual não ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente se situe além dos 1000 contos)	15 450\$00	—\$—

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CEAP
Chefe de balcão	14 750\$00	—\$—
Controlador	14 750\$00	—\$—
Cozinheiro de 2.ª	14 750\$00	15 000\$00
Dispenseiro (cujo movimento anual não ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente não se situe além dos 1000 contos)	14 750\$00	—\$—
Empregado de distribuição (mais de um ano)	14 750\$00	—\$—
Controlador-caixa	14 050\$00	—\$—
Costureira	14 050\$00	—\$—
Cozinheiro de 3.ª	14 050\$00	—\$—
Empregado de balcão	14 050\$00	14 250\$00
Empregado de mesa	14 050\$00	—\$—
Copeiro	13 800\$00	—\$—
Empregado de distribuição (até um ano)	13 800\$00	—\$—
Empregado de refeitório	13 800\$00	—\$—
Praticante	12 600\$00	—\$—

Grupo profissional

Trabalhadores de infantário

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregada A	24 750\$00
Encarregada B	22 950\$00
Encarregada C	20 050\$00
Educadora de infância-coordenadora	18 850\$00
Educadora de infância	15 450\$00
Costureira	14 050\$00
Empregada de lavandaria	13 800\$00
Monitora de infância	13 800\$00
Empregada de limpeza	12 600\$00

Grupo profissional

Metalúrgicos

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$—	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00
Monitor de formação	22 950\$00	—\$—	—\$—
Agente de métodos	18 300\$00	—\$—	—\$—
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	18 300\$00	—\$—	—\$—
Preparador de trabalho	18 300\$00	—\$—	—\$—
Técnico fabril	18 300\$00	—\$—	—\$—
Chefe de turno (transportes ferroviários)	17 800\$00	—\$—	—\$—
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Afinador de máquinas de 1.ª	16 750\$00	—\$—	18 050\$00
Apontador (mais de seis anos)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Bate-chapas de 1.ª	16 750\$00	—\$—	—\$—
Caldeireiro de 1.ª	16 750\$00	—\$—	—\$—
Canalizador de 1.ª	16 750\$00	—\$—	18 050\$00
Carpinteiro naval de 1.ª	16 750\$00	—\$—	—\$—

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Carpinteiro de estruturas metálicas de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Chumbeiro de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Ferreiro ou forjador de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Fiel de armazém	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Fresador mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Mandrilador mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Mecânico de automóveis de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (mais de seis anos)	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Recepcionista ou atendedor de oficina (mais de um ano)	16 750\$00	-\$	-\$
Rectificador mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Serralheiro civil de 1.ª	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Serralheiro mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Torneiro mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Traçador-marcador de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Maquinista de locomotiva	16 750\$00	-\$	-\$
Especialista de conservação e implantação de vias	16 150\$00	-\$	-\$
Afinador de máquinas de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Ajudante de fiel de armazém	16 150\$00	-\$	-\$
Bate-chapas de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Caldeireiro de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Canalizador de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Carpinteiro de estruturas metálicas de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Carpinteiro naval de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (mais de dois anos)	16 150\$00	16 750\$00	-\$
Chumbeiro de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Ferreiro ou forjador de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Fresador mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Funileiro-latoeiro de 1.ª	16 150\$00	16 750\$00	-\$
Mandrilador mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Mecânico de automóveis de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (de três a seis anos)	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Recepcionista ou atendedor de oficina (menos de um ano)	16 150\$00	-\$	-\$
Rectificador mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Serralheiro civil de 2.ª	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Serralheiro mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Torneiro mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Traçador-marcador de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Apontador (de três a seis anos)	16 150\$00	-\$	-\$
Afiador de ferramentas de 1.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Decapador por jacto de 1.ª	16 150\$00	16 750\$00	-\$
Atarrachador de 1.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Assentador de vias	15 450\$00	-\$	-\$
Engatador ou agulheiro	15 450\$00	-\$	-\$
Afinador de máquinas de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Bate-chapas de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Caldeireiro de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Carpinteiro de estruturas metálicas de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Canalizador de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Carpinteiro naval de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Chumbeiro de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (menos de dois anos)	15 450\$00	15 700\$00	-\$
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (mais de dois anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Ferreiro ou forjador de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Fresador mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Funileiro-latoeiro de 2.ª	15 450\$00	15 700\$00	-\$
Mandrilador mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Mecânico de de automóveis de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Rectificador mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Serralheiro civil de 3.ª	15 450\$00	-\$	15 700\$00
Serralheiro mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Torneiro mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Traçador-marcador de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Apontador (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Afiador de ferramentas de 2.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Decapador por jacto de 2.ª	15 450\$00	-\$	-\$

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Assentador de isolamentos de 1. ^a	15 450\$00	—\$—	—\$—
Lubrificador de 1. ^a	15 450\$00	—\$—	16 750\$00
Malhador de 1. ^a	15 450\$00	—\$—	—\$—
Penteeiro de 1. ^a	15 450\$00	—\$—	—\$—
Atarrachador de 2. ^a	15 450\$00	—\$—	—\$—
Afiador de ferramentas de 3. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Atarrachador de 3. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Decapador por jacto de 3. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Funileiro-latoeiro de 3. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Assentador de isolamentos de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Lubrificador de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Malhador de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Penteeiro de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Reprodutor de documentos	14 750\$00	—\$—	—\$—
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (menos de dois anos)	14 750\$00	—\$—	—\$—
Praticante (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	14 750\$00	—\$—	—\$—
Assentador de isolamentos de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Lubrificador de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Malhador de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Penteeiro de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00	—\$—	14 250\$00
Praticante (do 1. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	14 050\$00	—\$—	—\$—
Aprendiz (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	13 800\$00	—\$—	—\$—
Praticante (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	13 800\$00	—\$—	—\$—
Assentador de vias estagiário	13 800\$00	—\$—	—\$—
Engatador ou agulheiro estagiário	13 800\$00	—\$—	—\$—
Praticante (do 1. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	—\$—	—\$—
Aprendiz (do 1. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	—\$—	—\$—
Aprendiz (dos 1. ^o e 2. ^o anos das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	—\$—	—\$—
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupo profissional

Quadros superiores

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Grau VI	63 200\$00
Grau V	54 700\$00
Grau IV	48 600\$00
Grau III	42 500\$00
Grau II	37 050\$00

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Grau I-B	(a) 29 150\$00
Grau I-A	(a) 25 850\$00

(a) As remunerações certas mínimas dos graus I-B e I-A, quando não respeitem a funções com evolução automática, são, respectivamente, de 32 550\$ e 29 150\$.

Aos quadros superiores «Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção», aplicar-se-á o disposto para bacharéis em C — n.º 5 das condições de admissão, promoção e acesso dos quadros superiores (com excepção dos titulares das funções referidas em D — «Integração nos graus profissionais»).

Grupo profissional

Químicos

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia:			
A	24 750\$00	—\$—	—\$—
B	22 950\$00	—\$—	—\$—
C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia II (grau A no 2.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	18 300\$00	—\$—	—\$—
Chefia II (grau A no 1.º ano de exercício, após termo de estágio)	17 800\$00	—\$—	—\$—
Chefia II (grau B no 1.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	17 800\$00	—\$—	—\$—
Chefia III (especialista qualificado)	16 750\$00	—\$—	18 050\$00
Chefia IV	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Especialista	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Especializado	15 450\$00	—\$—	15 700\$00
Semiespecializado	14 750\$00	—\$—	—\$—
Não especializado	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupo profissional

Analistas

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Analista principal ou analista-chefe (com mais de dois anos na categoria)	20 050\$00
Analista principal ou analista-chefe (com menos de dois anos na categoria)	19 600\$00
Analista de 1.ª	18 050\$00
Analista de 2.ª	17 550\$00
Analista de 3.ª	16 150\$00

Grupo profissional

Rodoviários

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00
Chefe de turno/contramestre	17 800\$00	—\$—
Motorista	16 150\$00	16 750\$00
Tractorista	15 450\$00	—\$—

Grupo profissional

Técnicos sociais

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Auxiliar social (mais de seis anos)	19 600\$00
Auxiliar social (de três a seis anos)	18 050\$00
Auxiliar social (até três anos)	16 750\$00

Grupo profissional

Telefonistas

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Telefonista	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00

**Grupo profissional
Têxteis**

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregado A	24 750\$00
Encarregado B	22 950\$00
Encarregado C	20 050\$00
Encarregado D (sem preenchimento posterior)	17 550\$00
Monitor de formação	22 950\$00
Agente de métodos	18 300\$00
Analista principal, chefe de laboratório ou analista-chefe	18 300\$00
Chefe de turno	17 800\$00
Afinador especializado	16 750\$00
Analista de ensaios físicos	16 750\$00
Controlador de qualidade	16 750\$00
Cronometrista	16 750\$00
Desenhador	16 750\$00
Planificador	16 750\$00
Afinador	16 150\$00
Chefe de equipa	16 150\$00
Fiel de armazém	16 150\$00
Abridor-batedor	15 450\$00
Ajudante de desenhador	15 450\$00
Ajudante de fiel de armazém	15 450\$00
Chefe de limpeza	15 450\$00
Condutor de empilhadeira e ou de tractor	15 450\$00
Controlador de produção	15 450\$00
Expedidor-recepcionista	15 450\$00
Montador de penus	15 450\$00
Operador de máquinas <i>Schmutz</i>	15 450\$00
Operador principal de máquinas de corte	15 450\$00
Calandreiro	14 750\$00
Cardador (1.ª e 2.ª cardas)	14 750\$00
Engomador	14 750\$00
Operador de cargas e descargas	14 750\$00
Operador de corte de alcatifas	14 750\$00
Ramulador	14 750\$00
Urdidor (<i>backing</i>)	14 750\$00
Ajudante de calandreiro	14 050\$00
Ajudante de engomador	14 050\$00
Bobinador	14 050\$00
Caneleira	14 050\$00
Cardador	14 050\$00
Colhedor de balotes e sarilhos	14 050\$00
Copista	14 050\$00

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Costureira	14 050\$00
Costureira e ou debruadora e ou frangeadora	14 050\$00
Estampador	14 050\$00
Fiandeira	14 050\$00
Lubrificador	14 050\$00
Medidor/dobrador	14 050\$00
Montador de teias e filmes	14 050\$00
Noveleira	14 050\$00
Operador de fabrico de feltro	14 050\$00
Operador de máquinas e aparelhos de tingir	14 050\$00
Operador de máquinas de lateação e ou revestimentos	14 050\$00
Operador de máquinas de <i>tufting</i>	14 050\$00
Operador de ponte-rolante	14 050\$00
Operador de preparação de feltro	14 050\$00
Pesador	14 050\$00
Pesador de drogas	14 050\$00
Picador de cartões	14 050\$00
Preparador	14 050\$00
Retrocedor	14 050\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Tecelão/tecedeira	14 050\$00
Tecelão/tecedeira de alcatifas	14 050\$00
Tousador	14 050\$00
Urdidor	14 050\$00
Ajudante de operador de fabrico de feltro	13 800\$00
Atador de teias e filmes	13 800\$00
Embalador	13 800\$00
Encapadora	13 800\$00
Enfardador mecânico ou manual	13 800\$00
Limpador de máquinas	13 800\$00
Meadeira	13 800\$00
Operador de máquinas de corte	13 800\$00
Preparador de tintas	13 800\$00
Recolhedora de amostras	13 800\$00
Remetedeira	13 800\$00
Revistadeira	13 800\$00
Transportador	13 800\$00
Empregado de limpeza	12 600\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Depositado em 24 de Julho de 1981, a fl. 139 do livro n.º 2, com o n.º 221/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

AE entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal e outras — Alteração salarial e outras

A Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal, com sede na Rua de Filipe Folque, 22, 5.º, em Lisboa, por si e em representação dos sindicatos cujas cre-

denciais se anexam, acordaram a seguinte revisão de acordo de empresa:

I

1 — As cláusulas 2.ª, n.º 10; 12.ª, n.ºs 2 e 6 a 12; 15.ª, n.º 1; 16.ª, n.º 6; 21.ª; 27.ª, alínea c) do

n.º 1; 33.^a, n.ºs 1, 2, 6 e 7; 34.^a n.ºs 7 a 25; 36.^a, n.º 5; 42.^a, n.ºs 2 e 6; 52.^a; 54.^a, alínea b) do n.º 2; 55.^a, alínea b) do n.º 2; 56.^a; 57.^a, alínea d) do n.º 1; 62.^a; 66.^a; 87.^a; 91.^a, alíneas a) e b) do n.º 1; 101.^a; 102.^a, n.ºs 2, 3, 6 e 7; 130.^a-A, n.ºs 1 e 3 a 6; 131.^a; 133.^a e 139.^a, passam a ter a redacção adiante indicada.

2 — São eliminados os n.ºs 11 e 12 da cláusula 2.^a

3 — É aditada a alínea o) à cláusula 24.^a e o n.º 8 à cláusula 51.^a, com a redacção adiante indicada.

4 — São criadas as cláusulas n.ºs 28.^a-A, 34.^a-A e 130.^a-C, com a redacção a seguir indicada.

5 — Texto das cláusulas.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 — As tabelas salariais de remunerações mínimas mensais constantes do anexo III têm efeitos retroactivos a 16 de Março de 1981.

(São eliminados os n.ºs 11 e 12.)

Cláusula 12.^a

(Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas)

1 —

2 — O preenchimento de vagas ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 —

4 —

5 —

6 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção, entre os candidatos oferecidos, do que melhor preencha os requisitos

necessários à função. Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham ao mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares, à data da abertura do concurso. Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos, deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

7 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas, deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, no recrutamento do exterior, recorra à prestação de provas práticas pelos candidatos, facultará às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais os resultados das mesmas.

9 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste acordo de empresa.

10 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha pelo menos 10 % do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

11 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

12 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 15.^a

(Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia)

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 16.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 11 da cláusula 12.^a

Cláusula 21.^a

(Atribuição de categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste acordo de empresa e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponda uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de sessenta dias e poderão reclamar da reclassificação feita, no prazo de quinze dias, a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

5 — O disposto nesta cláusula não prejudica as classificações profissionais feitas ao abrigo da sua anterior redacção.

Cláusula 24.^a

(Deveres da empresa)

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)

- j)
- l)
- m)
- n)
- o) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores)

- 1 —
- a)
- b)
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado.
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 28.^a-A

(Reconversão)

1 — A empresa deverá reconverter, em categoria compatível, o trabalhador que seja declarado, pelos serviços de medicina do trabalho ou, na ausência destes, pelos serviços médicos competentes, com incapacidade que o iniba definitivamente para o desempenho das tarefas contidas no âmbito da sua função.

2 — O trabalhador a reconverter, nos termos do n.º 1, obriga-se a aceitar as novas funções, proporcionando-lhe a empresa a formação profissional adequada.

3 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que, no momento da reconversão, haja possibilidade de ser colocado.

4 — Quando a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, da reconversão

não poderá resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer regalias ou benefícios, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a

Cláusula 33.^a

(Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, será de trinta e sete horas e meia para os grupos profissionais cobradores, despachantes privativos, trabalhadores de escritório, trabalhadores de escritório/informática e telefonistas e de quarenta e duas horas e meia para os restantes trabalhadores.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores dos grupos profissionais expressamente previstos no número anterior, nem oito horas e meia para os restantes trabalhadores.

3 —

4 —

5 —

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a

(Trabalho por turnos)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

8 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

9 — Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, qualquer que seja o motivo desta, retomarà sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

10 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa.

11 — Não são, porém, permitidas as trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste acordo de empresa pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

13 — Mesmo que um trabalhador tenha, no acto da admissão, dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste acordo de empresa, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

14 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

15 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

16 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

17 — No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição, aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.^a quanto à duração do mesmo intervalo.

18 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelo médico de medicina no trabalho, passará ao regime de horário normal. A empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

19 — O trabalhador que completar vinte anos de serviço em regime de turnos ou 50 anos de idade e quinze de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Noventa dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime,

salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal. Neste caso, a empresa terá até um ano, a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário, para a efectuar.

20 — A duração máxima do trabalho, no regime de três turnos, não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana. Porém, no regime de laboração contínua, poderão adoptar-se horários diferenciados no decurso do ano civil, tendo um deles a duração média semanal de quarenta e duas horas.

21 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor, a duração máxima do trabalho semanal não poderá exceder quarenta e duas horas, obrigando-se a empresa a desenvolver acções tendentes a possibilitar na próxima revisão global do acordo de empresa a uniformização para quarenta horas semanais da duração dos horários de turnos.

22 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

23 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

24 — Quando se verifiquem as mudanças de horários, nos termos do n.º 20, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 5 desta cláusula, sem prejuízo de que, entre a saída de um turno e a entrada para outro, deverá decorrer um período mínimo de dezasseis horas, excepto se os trabalhadores interessados acordarem períodos inferiores.

25 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 19.

Cláusula 34.^a-A

(Regulamento do trabalho por turnos)

1 — A empresa apresentará, no prazo máximo de sessenta dias a contar do início da vigência deste acordo de empresa, um projecto de regulamento, que presidirá ao funcionamento da prestação de trabalho em regime de turnos, à Comissão Intersindical Central dos Trabalhadores da Quimigal (CICTQ).

2 — A elaboração do regulamento previsto no n.º 1 consagrará obrigatoriamente os seguintes princípios:

- a) É da competência da empresa a indicação das instalações em regime de turnos sujeitos ao regulamento referido, reconhecida a

indispensabilidade da sua aplicação, ouvida a CICTQ;

- b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestarem serviço nas preditas instalações;
- c) Definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho;
- d) Na elaboração das escalas de turnos respeitar-se-ão, em princípio, as seguintes regras:

O trabalhador na quinta posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique, em termos a definir no regulamento;

Se o trabalhador da quinta posição, após iniciada a semana, tiver de mudar de turno para cobertura de ausência verificada no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será, igualmente, antecedido de uma folga.

Cláusula 36.^a

(Trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincidir com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos e nos limites fixados na cláusula 102.^a, praticando-se o valor de 180\$ até que o montante do subsídio de alimentação lhe seja igual ou superior, sem prejuízo de valores de montante superior que eventualmente estejam ou venham a ser praticados.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 42.^a

(Substituições temporárias)

- 1 —
- 2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de

trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3 —

4 —

5 —

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste acordo de empresa por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 51.^a

(Trabalho de menores)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 — Pelo menos uma vez por ano a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 52.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a empresa concederá àqueles que estejam a frequentar cursos oficiais ou equivalentes, legalmente reconhecidos:

a) Dispensa de duas horas por cada dia de aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;

b) Três dias, por ano escolar, seguidos ou interpolados, com direito a retribuição, para preparação de exames e por ocasião destes.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — O direito previsto nesta cláusula cessa automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

Cláusula 54.^a

(Pequenas deslocações)

1 —

2 —

a)

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 52\$50;

Almoço ou jantar — 240\$;

c)

d)

3 —

Cláusula 55.^a

(Grandes deslocações no continente)

1 —

2 —

a)

b) A um subsídio diário de deslocação de 240\$;

c)

d)

e)

Cláusula 56.^a

(Grandes deslocações nas regiões autónomas)

Nas deslocações às regiões autónomas aplicar-se-á o regime previsto para as grandes deslocações no continente, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 600\$.

Cláusula 57.^a

(Grandes deslocações ao estrangeiro)

1 —

a)

b)

c)

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 900\$;

e)

2 —

Cláusula 62.^a

(Seguro de pessoal deslocado)

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 3 600 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes

personais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 66.^a

(Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 22 e 23 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 horas e o termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderão ser organizados horários prevendo a abertura das lojas comerciais nas manhãs de sábado, desde que obrigatoriamente antecédidos de acordo com os trabalhadores abrangidos e as associações sindicais que os representem.

3 — Procedimento igual ao referido no número anterior poderá ser adoptado em relação aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que enquadrem trabalhadores rurais.

Cláusula 87.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de valor correspondente às percentagens seguintes sobre o salário médio ponderado da tabela Quimigal (fixado para este efeito e na vigência da presente revisão em 18 500\$), arredondado para a centena mais próxima:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23 % (4300\$ na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21 % (3900\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19 % (3500\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 16 % (3000\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5 % (2500\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5 % (2100\$ na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos nos números anteriores incluem a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — Aos trabalhadores do grupo profissional «têxteis» abrangidos pela excepção prevista no n.º 4 da cláusula 34.^a, bem como aos trabalhadores «químicos» da Fábrica União sujeitos a regime idêntico ao previsto naquela excepção, é atribuído um subsídio

mensal igual ao da alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o qual inclui a remuneração especial por trabalho nocturno e que fará parte da retribuição mensal.

4 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

5 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o subsídio de turno será mantido desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante com o necessário assentimento do sindicato para a alteração, sem obrigatoriedade de manutenção do subsídio;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos, nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral, ou de dois turnos, quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;
- e) As previstas no n.º 19 da cláusula 34.^a, sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse, e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de outras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais, quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

7 — No caso da alínea c) do n.º 5, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder no primeiro aumento 40 % do subsídio e nos subsequentes 30 %.

8 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

9 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a trinta dias, deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que impliquem subsídio de valor diferente não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 91.^a

(Abono para falhas)

1 —

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 5 % sobre as suas remunerações certas mínimas;
- b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 3 % sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário «tabela Quimigal» para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20% por cada fracção de 200 000\$ a mais.

2 —

Cláusula 101.^a

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 12 500\$.

Cláusula 102.^a

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 —

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída por sopa, um prato à escolha entre peixe, carne ou dieta, pão e uma sobremesa também à escolha, conjunto que será designado por tabuleiro, e que será comparticipada pelos trabalhadores. A comparticipação dos trabalhadores, quando referida ao tabuleiro, deverá tender para uma igualdade em todos os refeitórios.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis será atribuído a cada traba-

lhador um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 —

5 —

6 — O subsídio de alimentação previsto no n.º 3 será revisto nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a, podendo a empresa, sempre que tenha lugar tal revisão, alterar em termos correspondentes a comparticipação prevista no n.º 2 desta cláusula.

7 — Porém, a alteração prevista na parte final do número anterior deverá ser precedida de acções tendentes à uniformização das condições de fornecimento de refeições e custo do tabuleiro, ouvidas a CSN ou CIN.

Cláusula 130.^a-A

(Diuturnidades de antiguidade)

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber, mensalmente, uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1% do salário médio (ponderado) da tabela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência desta revisão, em 18 500\$), arredondado para a dezena mais próxima, por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979. Porém, esta percentagem passará a ser de 1,5% a partir de 16 de Outubro de 1981.

2 —

3 — A diuturnidade fixa referida no número anterior será actualizada pela aplicação do factor constante do quadro seguinte ao valor de 1,5% do salário médio ponderado fixado nos termos do n.º 1, sendo o resultado arredondado para a dezena mais próxima. A primeira actualização terá lugar em 16 de Outubro de 1981:

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Factor de actualização Percentagem
1- 5	1,25
6-10	2,5
11-15	3,75
16-20	5
21-25	6,25
26-30	7,5
31-35	8,75
36-40	10
41-45	11,25

4 — Os excedentes de vencimento resultantes do n.º 2 da cláusula 130.^a serão absorvidos pelas diuturnidades de antiguidade agora estabelecidas.

5 — O disposto no n.º 3 aplicar-se-á, no mês da cessação do seu contrato de trabalho, aos trabalhadores que se reformem entre 16 de Outubro de 1980 e 15 de Outubro de 1981.

6 — Consideram-se com retribuição, para os efeitos deste acordo de empresa, as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 130.^a-C

(Prémio de presença)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo de empresa, os trabalhadores terão direito a receber um prémio diário de 30\$ por cada dia de trabalho efectivo reportado ao seu período normal de trabalho diário obrigatório, o qual se vencerá mensalmente e será pago em conjunto com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita, excluindo-se o período de férias.

2 — A não prestação de trabalho efectivo não prejudica a aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula, quando o trabalhador não esteja presente no posto de trabalho, exclusivamente nos casos seguintes:

- a) Exercício de actividades sindicais, actividades inerentes à comissão de trabalhadores e outras estruturas representativas dos trabalhadores, até ao limite dos créditos de horas concedidos por lei, por este acordo de empresa ou acordados com a empresa;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho por motivo de acidente de trabalho;
- c) Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes, desde que os trabalhadores sejam bombeiros voluntários e a não comparência deva ser considerada falta justificada;
- d) Doação de sangue, a título gracioso, no dia em que se efectue, no máximo de um dia por trimestre;
- e) Dispensa da prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes para frequência das aulas, até duas horas por dia, nos termos da cláusula 52.^a;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no dia em que ocorram;
- g) Intervalo de descanso consignado na cláusula 36.^a, n.º 4, e descanso compensatório nos termos da cláusula 39.^a;
- h) Exames médicos nos postos médicos da empresa.

3 — Qualquer não comparência ao trabalho, mesmo que parcial, durante um período normal de trabalho diário implica a perda do prémio previsto no n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2.

4 — O prémio referido no n.º 1 não contará para efeitos do cálculo da retribuição horária a que se refere a cláusula 94.^a

5 — Aos trabalhadores classificados como «quadros superiores», bem como àqueles cujas categorias profissionais sejam:

Analista orgânico;
Chefe de vendas;

Chefe de secção;
Chefia administrativa;
Especialista administrativo;
Despachante privativo;

não se aplica o prémio referido nesta cláusula, aplicando-se-lhes o «Prémio Quimigal» e o respectivo regime de atribuição definidos na cláusula 130.^a-B do presente acordo de empresa.

Cláusula 131.^a

(Uniformização de condições de trabalho)

1 — A empresa continuará a proceder aos estudos necessários à uniformização das condições de trabalho existentes, com vista a eliminar as diferenciações de regimes e tratamentos por grupos profissionais e centros de exploração que ainda se mantêm.

2 — Concluído o estudo, procederá à sua análise com as estruturas sindicais da empresa, por forma a facilitar a sua integração na próxima revisão do presente acordo de empresa, sobre a matéria e sem prejuízo de fazer iniciar a sua vigência logo que termine a indicada análise conjunta.

3 — Dos estudos referidos no número anterior, a empresa obriga-se a apresentar às estruturas sindicais da empresa, no prazo de vinte dias a contar da entrada em vigor da presente revisão, os estudos referentes às seguintes matérias:

Complemento de reforma aos trabalhadores reformados por velhice ou invalidez e respectivo valor;
Complemento de pensão de sobrevivência e respectivo valor;
Complemento de subsídio de doença;
Subsídio de Natal a trabalhadores reformados.

4 — Os estudos referidos nos números anteriores serão apresentados como propostas, sob a forma de anteprojecto, às estruturas sindicais da empresa, as quais sobre eles se deverão pronunciar no prazo de trinta dias a contar da sua apresentação.

5 — Nos trinta dias subsequentes ao prazo referido no número anterior a empresa elaborará um projecto de regulamento, o qual entrará em vigor nos trinta dias seguintes se não houver oposição das entidades referidas no número anterior, caso em que serão, no prazo de quinze dias, com elas abertas negociações.

Cláusula 133.^a

(Enquadramento profissional)

1 — A empresa apresentará às associações sindicais, até 31 de Dezembro de 1982, o resultado do estudo efectuado de análise e qualificação de funções que neste momento se encontra em curso, formulando, a partir dessa base técnica, uma proposta de enquadramentos profissionais.

2 — A proposta de enquadramentos referida na parte final do número anterior será apresentada às

associações sindicais, a fim de possibilitar acordo definitivo a integrar na subsequente revisão global do acordo de empresa.

3 — No período compreendido entre a apresentação dos estudos e da proposta de enquadramentos referidos nos números anteriores e o início da próxima revisão global do presente acordo de empresa a empresa e as associações sindicais que o outorgaram efectuarão a sua análise por forma a criar condições que facilitem a sua implantação.

Cláusula 139.^a

(Aplicação de novos horários de trabalho)

Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, a empresa deverá pôr em prática, no prazo máximo de sessenta dias, após a publicação da presente revisão, horários de trabalho em conformidade com os regimes definidos neste acordo de empresa.

II

1 — As tabelas de remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes são as que constam em anexo.

2 — As presentes tabelas de remunerações certas mínimas mensais produzirão efeitos retroactivos a partir de 16 de Março de 1981.

16 de Junho de 1981.

Pela Quimigal — Química de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Gráficos do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

José Martinho Aranha.

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefe de contínuos	16 150\$00	—\$—	—\$—
Contínuo	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00
Guarda	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00
Porteiro	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00
Reprodutor de documentos	14 750\$00	—\$—	15 700\$00
Trabalhador de limpeza	12 600\$00	—\$—	—\$—
Paquete	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupo profissional

Cobreadores

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Cobrador	16 750\$00

Grupo profissional

Comércio e armazém

A) Armazéns que não comercializam directamente os produtos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregado A	24 750\$00
Encarregado B	22 950\$00
Encarregado C	20 050\$00
Fiel de armazém	16 150\$00
Ajudante de fiel de armazém	15 450\$00
Operador de empilhador	15 450\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Grupo profissional

B) Armazéns e lojas que comercializam directamente produtos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Decoradora	21 250\$00
Vendedor especializado A	19 600\$00

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Vendedor especializado B	18 850\$00
Caixeiro-encarregado	17 800\$00
Vendedor especializado C	17 550\$00
Primeiro-caixeiro	16 750\$00
Conferente	16 150\$00
Segundo-caixeiro	16 150\$00
Caixa de balcão	15 450\$00
Terceiro-caixeiro	15 450\$00
Caixeiro-ajudante	14 750\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Embalador	13 800\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que do passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Grupo profissional

C) Rede externa

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Chefe de vendas	27 450\$00
Promotor técnico A	27 450\$00
Inspector de vendas	25 850\$00
Promotor técnico B	25 850\$00
Promotor técnico C	23 800\$00
Promotor de vendas A	23 800\$00
Promotor de vendas B	22 950\$00
Vendedor A	21 250\$00
Vendedor B	20 050\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que do passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Grupo profissional

Construção civil

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$—	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00	—\$—
Encarregado D (função sem preenchimento posterior)	17 550\$00	—\$—	—\$—
Apontador (mais de seis anos)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Controlador	16 750\$00	—\$—	—\$—
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 16 150\$ da tabela Quimigal)	16 750\$00	—\$—	—\$—
Apontador (três a seis anos)	16 150\$00	—\$—	—\$—
Canteiro de 1.ª	16 150\$00	—\$—	—\$—
Carpinteiro de limpos de 1.ª	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 15 450\$ da tabela Quimigal)	16 150\$00	—\$—	—\$—
Pedreiro de 1.ª	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Apontador (até três anos)	15 450\$00	—\$—	—\$—
Armador de ferro de 1.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Assentador de revestimentos de 1.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—
Canteiro de 2.ª	15 450\$00	—\$—	—\$—

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	15 450\$00	-\$	-\$
Carpinteiro de toscos de 1. ^a	15 450\$00	15 700\$00	-\$
Cimenteiro de 1. ^a	15 450\$00	-\$	-\$
Montador de andaimes de 1. ^a	15 450\$00	-\$	-\$
Operador de máquinas de carpintaria de 1. ^a	15 450\$00	-\$	-\$
Pedreiro de 2. ^a	15 450\$00	-\$	-\$
Pintor de 1. ^a	15 450\$00	15 700\$00	16 750\$00
Armador de ferro de 2. ^a	14 750\$00	-\$	-\$
Assentador de revestimentos de 2. ^a	14 750\$00	-\$	-\$
Calceteiro	14 750\$00	-\$	-\$
Capataz	14 750\$00	15 700\$00	-\$
Capinteiro de toscos de 2. ^a	14 750\$00	15 000\$00	-\$
Cimenteiro de 2. ^a	14 750\$00	-\$	-\$
Condutor-manobrador	14 750\$00	-\$	-\$
Espalhador de betuminosas	14 750\$00	-\$	-\$
Montador de andaimes de 2. ^a	14 750\$00	-\$	-\$
Operador de máquinas de carpintaria de 2. ^a	14 750\$00	-\$	-\$
Pintor de 2. ^a	14 750\$00	15 000\$00	-\$
Apontador praticante (2. ^o ano)	14 750\$00	-\$	-\$
Praticante do 2. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 150\$ da tabela Quimigal)	14 750\$00	-\$	-\$
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00	-\$	-\$
Apontador praticante do 1. ^o ano	14 050\$00	-\$	-\$
Praticante do 1. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 150\$ da tabela Quimigal)	14 050\$00	-\$	-\$
Praticantes do 2. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 15 450\$ da tabela Quimigal)	14 050\$00	-\$	-\$
Praticante do 1. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 15 450\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	-\$	-\$
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00	-\$	-\$

Grupo profissional
Técnicos de desenho

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Agrimensor	21 250\$00	-\$	-\$
Desenhador-projectista	21 250\$00	-\$	-\$
Desenhador (mais de seis anos)	19 600\$00	-\$	-\$
Topógrafo (mais de seis anos)	19 600\$00	-\$	-\$
Desenhador (de três a seis anos)	18 050\$00	-\$	-\$
Medidor-orçamentista	18 050\$00	-\$	-\$
Topógrafo (de três a seis anos)	18 050\$00	-\$	-\$
Desenhador (menos de três anos)	16 750\$00	-\$	-\$
Topógrafo (menos de três anos)	16 750\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico qualificado (mais de quatro anos)	16 150\$00	-\$	-\$
Tirocinante de desenhador ou topógrafo (2. ^o ano)	16 150\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico qualificado (entre um e quatro anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico (mais de quatro anos)	15 450\$00	-\$	15 700\$00
Operador heliográfico (mais de quatro anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Tirocinante de desenhador ou topógrafo (1. ^o ano)	15 450\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico qualificado (até um ano)	14 750\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico (entre um e quatro anos)	14 750\$00	15 000\$00	-\$
Auxiliar de medição (mais de quatro anos)	14 750\$00	-\$	-\$
Praticante de desenhador ou topógrafo (3. ^o ano)	14 750\$00	-\$	-\$
Auxiliar de medição (entre dois e quatro anos)	14 050\$00	-\$	-\$
Operador heliográfico (menos de quatro anos)	14 050\$00	-\$	-\$
Praticante de desenhador ou topógrafo (2. ^o ano)	14 050\$00	-\$	-\$
Arquivista técnico (até um ano)	13 800\$00	-\$	-\$
Auxiliar de medição (até dois anos)	13 800\$00	-\$	-\$
Praticante de desenhador ou topógrafo (1. ^o ano)	13 800\$00	-\$	-\$

Grupo profissional
Despachantes privativos

Categoria profissional	Tabela da Quimigal
Despachante privativo	23 800\$00

Grupo profissional
Electricistas

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Encarregado A	24 750\$00	-\$	-\$
Encarregado B	22 950\$00	-\$	-\$
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00
Monitor de formação	22 950\$00	-\$	-\$
Oficial principal (electrónico nível I)	22 950\$00	-\$	-\$
Oficial principal (electrónico nível II e instrumentista nível I)	22 050\$00	-\$	-\$
Agente de métodos	18 300\$00	-\$	-\$
Oficial principal (instrumentista nível II e electricista)	18 300\$00	-\$	-\$
Preparador de trabalho	18 300\$00	-\$	-\$
Chefe de turno (2.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	18 300\$00	-\$	-\$
Chefe de turno (1.º ano de exercício, após termo de estágio)	17 800\$00	-\$	-\$
Oficial (mais de seis anos)	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Preparador auxiliar de trabalho (mais de seis anos)	16 750\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (mais de seis anos)	16 750\$00	-\$	-\$
Oficial (entre três e seis anos)	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Preparador auxiliar de trabalho (entre três e seis anos)	16 150\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (entre três e seis anos)	16 150\$00	-\$	-\$
Oficial (até três anos)	15 450\$00	-\$	15 700\$00
Preparador auxiliar de trabalho (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Pré-oficial (2.º ano)	14 750\$00	-\$	-\$
Pré-oficial (1.º ano)	14 050\$00	-\$	-\$
Ajudante	13 800\$00	-\$	-\$
Aprendiz	12 600\$00	-\$	-\$

Grupo profissional
Enfermeiros

Categoria profissional	Tabela da Quimigal
Enfermeiro	18 050\$00

Grupo profissional
Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia administrativa C	29 150\$00	-\$	
Especialista administrativo C	29 150\$00	-\$	
Chefia administrativa B	25 850\$00	-\$	
Especialista administrativo B	25 850\$00	-\$	
Chefia administrativa A	23 800\$00	-\$	

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Especialista administrativo A	23 800\$00	—\$	
Chefe de secção	21 250\$00	—\$	22 850\$00
Correspondente em língua estrangeira	19 600\$00	—\$	20 050\$00
Secretária de direcção	19 600\$00	—\$	—\$
Subchefe de secção	19 600\$00	—\$	21 250\$00
Caixa	18 050\$00	—\$	—\$
Esteno-dactilógrafo de língua estrangeira	18 050\$00	—\$	—\$
Primeiro-escriturário	18 050\$00	—\$	—\$
Segundo-escriturário	16 750\$00	—\$	—\$
Terceiro-escriturário	15 450\$00	15 700\$00	15 700\$00
Dactilógrafo do 2.º ano	14 750\$00	—\$	
Estagiário do 2.º ano	14 750\$00	—\$	
Dactilógrafo do 1.º ano	14 050\$00	—\$	
Estagiário do 1.º ano	14 050\$00	—\$	

Grupo profissional Escritório/Informática	
Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Analista de sistemas:	
Grau 0	42 500\$00
Grau 1	37 050\$00
Grau 2	32 550\$00
Grau 3	29 150\$00
Analista orgânico:	
Grau 0	29 150\$00
Grau 1	27 450\$00
Grau 2	25 850\$00
Programador:	
Grau 0	25 850\$00
Grau 1	24 750\$00
Grau 2	23 800\$00
Monitor de recolha de dados (grau 0)	21 250\$00
Operador de computador (grau 0)	21 250\$00
Programador estagiário	21 250\$00
Controlador de aplicação	19 600\$00
Monitor de recolha de dados (grau 1)	19 600\$00
Operador de computador (grau 1)	19 600\$00
Controlador de aplicação estagiário	18 050\$00
Operador de computador estagiário	18 050\$00
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos)	18 050\$00
Operador mecanográfico	18 050\$00
Operador de recolha de dados (mais de três anos)	18 050\$00
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos)	16 750\$00
Operador mecanográfico estagiário	16 750\$00
Operador de recolha de dados (até três anos)	16 750\$00
Operador de máquinas de contabilidade estagiário	15 450\$00
Operador de recolha de dados estagiário	15 450\$00
Operador de máquinas auxiliares	14 750\$00

Grupo profissional Foguetos		
Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$
Encarregado B	22 950\$00	—\$

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado C	20 050\$00	—\$
Foguetos de 1.ª	16 150\$00	18 050\$00
Operador de turboalternador e seus auxiliares	16 150\$00	—\$
Foguetos de 2.ª	15 450\$00	—\$
Foguetos de 3.ª	14 750\$00	—\$
Ajudante de foguetos (3.º e 4.º ano de serviço)	13 800\$00	—\$
Ajudante de foguetos (1.º e 2.º ano de serviço)	12 600\$00	—\$

Grupo profissional

Garagens

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregado A	24 750\$00
Encarregado B	22 950\$00
Encarregado C	20 050\$00
Despachante-coordenador	15 450\$00
Lubrificador	15 450\$00
Montador de pneus	15 450\$00
Abastecedor de carburante	14 750\$00
Ajudante de motorista	14 750\$00
Lavador	14 750\$00

Grupo profissional

Gráficos

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Fotógrafo-impressor oficial	18 050\$00
Encadernador oficial	16 750\$00
Impressor flexigráfico oficial	16 750\$00
Operador de <i>offset</i>	16 750\$00
Estagiário	16 150\$00
Auxiliar (mais de dois anos)	15 450\$00
Auxiliar (até dois anos)	14 750\$00
Aprendiz (mais de dois anos)	14 050\$00
Aprendiz (até dois anos)	13 800\$00

Grupo profissional

Hoteleiros

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CEAP
Coordenador de refeitórios	25 850\$00	—\$
Encarregado A	24 750\$00	—\$
Encarregado B	22 950\$00	—\$
Encarregado C	20 050\$00	—\$
Ecónomo (cujo volume de compras anuais ultrapasse os 90 000 contos)	18 050\$00	—\$
Controlador de qualidade, quantidade e custos	17 800\$00	—\$
Ecónomo (cujo volume de compras anuais não ultrapasse os 90 000 contos)	16 750\$00	—\$
Chefe de cozinha	16 150\$00	—\$
Chefe de distribuição de refeições	15 450\$00	—\$
Chefe de sala	15 450\$00	—\$
Cozinheiro de 1.ª	15 450\$00	—\$
Dispenseiro (cujo movimento anual não ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente se situe além dos 1000 contos)	15 450\$00	—\$
Chefe de balcão	14 750\$00	—\$
Controlador	14 750\$00	—\$
Cozinheiro de 2.ª	14 750\$00	15 000\$00
Dispenseiro (cujo movimento anual não ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente não se situe além dos 1000 contos)	14 750\$00	—\$
Empregado de distribuição (mais de um ano)	14 750\$00	—\$
Controlador-caixa	14 050\$00	—\$

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CEAP
Costureira	14 050\$00	—\$
Cozinheiro de 3.ª	14 050\$00	—\$
Empregado de balcão	14 050\$00	14 250\$00
Empregado de mesa	14 050\$00	—\$
Copeiro	13 800\$00	—\$
Empregado de distribuição (até um ano)	13 800\$00	—\$
Empregado de refeitório	13 800\$00	—\$
Praticante	12 600\$00	—\$

Grupo profissional

Trabalhadores de infantário

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregada A	24 750\$00
Encarregada B	22 950\$00
Encarregada C	20 050\$00
Educadora de infância-coordenadora	18 850\$00
Educadora de infância	15 450\$00
Costureira	14 050\$00
Empregada de lavandaria	13 800\$00
Monitora de infância	13 800\$00
Empregada de limpeza	12 600\$00

Grupo profissional

Metalúrgicos

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$	—\$
Encarregado B	22 950\$00	—\$	—\$
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00
Monitor de formação	22 950\$00	—\$	—\$
Agente de métodos	18 300\$00	—\$	—\$
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	18 300\$00	—\$	—\$
Preparador de trabalho	18 300\$00	—\$	—\$
Técnico fabril	18 300\$00	—\$	—\$
Chefe de turno (transportes ferroviários)	17 800\$00	—\$	—\$
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	16 750\$00	—\$	—\$
Afinador de máquinas de 1.ª	16 750\$00	—\$	18 050\$00
Apontador (mais de seis anos)	16 750\$00	—\$	—\$
Bate-chapas de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Caldeireiro de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Canalizador de 1.ª	16 750\$00	—\$	18 050\$00
Carpinteiro naval de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Carpinteiro de estruturas metálicas de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Chumbeiro de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Ferreiro ou forjador de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Fiel de armazém	16 750\$00	—\$	18 050\$00
Fresador mecânico de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Mandrilador mecânico de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Mecânico de automóveis de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª	16 750\$00	—\$	—\$
Programador de fabrico (mais de seis anos)	16 750\$00	—\$	18 050\$00
Recepcionista ou atendedor de oficina (mais de um ano)	16 750\$00	—\$	—\$

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Rectificador mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Serralheiro civil de 1.ª	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Serralheiro mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª	16 750\$00	-\$	-\$
Torneiro mecânico de 1.ª	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Traçador-marcador de 1.ª	16 750\$00	-\$	18 050\$00
Maquinista de locomotiva	16 750\$00	-\$	-\$
Especialista de conservação e implantação de vias	16 150\$00	-\$	-\$
Afinador de máquinas de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Ajudante de fiel de armazém	16 150\$00	-\$	-\$
Bate-chapas de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Caldeireiro de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Canalizador de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Carpinteiro de estruturas metálicas de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Carpinteiro naval de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (mais de dois anos)	16 150\$00	16 750\$00	-\$
Chumbeiro de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Ferreiro ou forjador de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Fresador mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Funileiro-latoeiro de 1.ª	16 150\$00	16 750\$00	-\$
Mandrilador mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Mecânico de automóveis de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (de três a seis anos)	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Recepcionista ou atendedor de oficina (menos de um ano)	16 150\$00	-\$	-\$
Rectificador mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Serralheiro civil de 2.ª	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Serralheiro mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	16 750\$00
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Torneiro mecânico de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Traçador-marcador de 2.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Apontador (de três a seis anos)	16 150\$00	-\$	-\$
Afiador de ferramentas de 1.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Decapador por jacto de 1.ª	16 150\$00	16 750\$00	-\$
Atarrachador de 1.ª	16 150\$00	-\$	-\$
Assentador de vias	15 450\$00	-\$	-\$
Engatador ou agulheiro	15 450\$00	-\$	-\$
Afinador de máquinas de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Bate-chapas de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Caldeireiro de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Carpinteiro de estruturas metálicas de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Canalizador de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Carpinteiro naval de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Chumbeiro de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (menos de dois anos)	15 450\$00	15 700\$00	-\$
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (mais de dois anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Ferreiro ou forjador de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Fresador mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Funileiro-latoeiro de 2.ª	15 450\$00	15 700\$00	-\$
Mandrilador mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Mecânico de de automóveis de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Programador de fabrico (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Rectificador mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Serralheiro civil de 3.ª	15 450\$00	-\$	15 700\$00
Serralheiro mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Torneiro mecânico de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Traçador-marcador de 3.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Apontador (até três anos)	15 450\$00	-\$	-\$
Afiador de ferramentas de 2.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Decapador por jacto de 2.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Assentador de isolamentos de 1.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Lubrificador de 1.ª	15 450\$00	-\$	16 750\$00
Matador de 1.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Pentecreiro de 1.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Atarrachador de 2.ª	15 450\$00	-\$	-\$
Afiador de ferramentas de 3.ª	14 750\$00	-\$	-\$
Atarrachador de 3.ª	14 750\$00	-\$	-\$
Decapador por jacto de 3.ª	14 750\$00	-\$	-\$
Funileiro-latoeiro de 3.ª	14 750\$00	-\$	-\$
Assentador de isolamentos de 2.ª	14 750\$00	-\$	-\$
Lubrificador de 2.ª	14 750\$00	-\$	-\$

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Malhador de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Pentecreiro de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a	14 750\$00	—\$—	—\$—
Reprodutor de documentos	14 750\$00	—\$—	—\$—
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (menos de dois anos)	14 750\$00	—\$—	—\$—
Praticante (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	14 750\$00	—\$—	—\$—
Assentador de isolamentos de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Lubrificador de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Malhador de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Pentecreiro de 3. ^a	14 050\$00	—\$—	—\$—
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00	—\$—	14 250\$00
Praticante (do 1. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	14 050\$00	—\$—	—\$—
Aprendiz (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	13 800\$00	—\$—	—\$—
Praticante (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	13 800\$00	—\$—	—\$—
Assentador de vias estagiário	13 800\$00	—\$—	—\$—
Engatador ou agulheiro estagiário	13 800\$00	—\$—	—\$—
Praticante (do 1. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	—\$—	—\$—
Aprendiz (do 1. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 16 750\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	—\$—	—\$—
Aprendiz (dos 1. ^o e 2. ^o anos das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 16 150\$ e 15 450\$ da tabela Quimigal)	12 600\$00	—\$—	—\$—
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupo profissional

Quadros superiores

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Grau VI	63 200\$00
Grau V	54 700\$00
Grau IV	48 600\$00
Grau III	42 500\$00
Grau II	37 050\$00

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Grau I-B	(a) 29 150\$00
Grau I-A	(a) 25 850\$00

(a) As remunerações certas mínimas dos graus I-B e I-A, quando não respeitem a funções com evolução automática, são, respectivamente, de 32 550\$ e 29 150\$.

Aos quadros superiores «Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção», aplicar-se-á o disposto para bacharéis em C — n.º 5 das condições de admissão, promoção e acesso dos quadros superiores (com excepção dos titulares das funções referidas em D — «Integração nos graus profissionais»).

Grupo profissional

Químicos

Categorias profissionais	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia I:			
A	24 750\$00	—\$—	—\$—
B	22 950\$00	—\$—	—\$—
C	20 050\$00	21 250\$00	21 250\$00
Chefia II (grau A no 2.^o ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	18 300\$00	—\$—	—\$—
Chefia II (grau A no 1.^o ano de exercício, após termo de estágio)	17 800\$00	—\$—	—\$—
Chefia II (grau B no 1.^o ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	17 800\$00	—\$—	—\$—
Chefia III (especialista qualificado)	16 750\$00	—\$—	18 050\$00
Chefia IV	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Especialista	16 150\$00	—\$—	16 750\$00
Especializado	15 450\$00	—\$—	15 700\$00
Semiespecializado	14 750\$00	—\$—	—\$—
Não especializado	12 600\$00	—\$—	—\$—

Grupo profissional

Analistas

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Analista principal ou analista-chefe (com mais de dois anos na categoria)	20 050\$00
Analista principal ou analista-chefe (com menos de dois anos na categoria)	19 600\$00
Analista de 1. ^a	18 050\$00
Analista de 2. ^a	17 550\$00
Analista de 3. ^a	16 150\$00

Grupo profissional

Rodoviários

Categorias profissionais	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	24 750\$00	—\$—
Encarregado B	22 950\$00	—\$—
Encarregado C	20 050\$00	21 250\$00
Chefe de turno/contramestre	17 800\$00	—\$—
Motorista	16 150\$00	16 750\$00
Tractorista	15 450\$00	—\$—

Grupo profissional

Técnicos sociais

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Auxiliar social (mais de seis anos)	19 600\$00
Auxiliar social (de três a seis anos)	18 050\$00
Auxiliar social (até três anos)	16 750\$00

Grupo profissional

Telefonistas

Categoria profissional	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Telefonista	14 750\$00	15 000\$00	15 700\$00

Grupo profissional

Têxteis

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Encarregado A	24 750\$00
Encarregado B	22 950\$00
Encarregado C	20 050\$00
Encarregado D (sem preenchimento posterior)	17 550\$00
Monitor de formação	22 950\$00
Agente de métodos	18 300\$00

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Analista principal, chefe de laboratório ou analista-chefe	18 300\$00
Chefe de turno	17 800\$00
Afinador especializado	16 750\$00
Analista de ensaios físicos	16 750\$00
Controlador de qualidade	16 750\$00
Cronometrista	16 750\$00
Desenhador	16 750\$00
Planificador	16 750\$00
Afinador	16 150\$00
Chefe de equipa	16 150\$00

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Fiel de armazém	16 150\$00
Abridor-batedor	15 450\$00
Ajudante de desenhador	15 450\$00
Ajudante de fiel de armazém	15 450\$00
Chefe de limpeza	15 450\$00
Condutor de empilhadeira e ou de tractor	15 450\$00
Controlador de produção	15 450\$00
Expedidor-recepcionista	15 450\$00
Montador de penus	15 450\$00
Operador de máquinas <i>Schmutz</i>	15 450\$00
Operador principal de máquinas de corte	15 450\$00
Calandreiro	14 750\$00
Cardador (1.ª e 2.ª cardas)	14 750\$00
Engomador	14 750\$00
Operador de cargas e descargas	14 750\$00
Operador de corte de alcatifas	14 750\$00
Ramulador	14 750\$00
Urdidor (<i>backing</i>)	14 750\$00
Ajudante de calandreiro	14 050\$00
Ajudante de engomador	14 050\$00
Bobinador	14 050\$00
Caneleira	14 050\$00
Cardador	14 050\$00
Colhedor de balotes e sarilhos	14 050\$00
Copista	14 050\$00
Costureira	14 050\$00
Costureira e ou debruadora e ou frangeadora	14 050\$00
Estampador	14 050\$00
Fiandeira	14 050\$00
Lubrificador	14 050\$00
Medidor/dobrador	14 050\$00
Montador de teias e filmes	14 050\$00
Noveleira	14 050\$00
Operador de fabrico de feltro	14 050\$00
Operador de máquinas e aparelhos de tingir	14 050\$00

Categorias profissionais	Tabela da Quimigal
Operador de máquinas de latexação e ou revestimentos	14 050\$00
Operador de máquinas de <i>tufting</i>	14 050\$00
Operador de ponte-rolante	14 050\$00
Operador de preparação de feltro	14 050\$00
Pesador	14 050\$00
Pesador de drogas	14 050\$00
Picador de cartões	14 050\$00
Preparador	14 050\$00
Retrocedor	14 050\$00
Servente (mais de dois anos)	14 050\$00
Tecelão/tecedeira	14 050\$00
Tecelão/tecedeira de alcatifas	14 050\$00
Tousador	14 050\$00
Urdidor	14 050\$00
Ajudante de operador de fabrico de feltro	13 800\$00
Atador de teias e filmes	13 800\$00
Embalador	13 800\$00
Encapadora	13 800\$00
Enfardador mecânico ou manual	13 800\$00
Limpador de máquinas	13 800\$00
Meadeira	13 800\$00
Operador de máquinas de corte	13 800\$00
Preparador de tintas	13 800\$00
Recolhedora de amostras	13 800\$00
Remetedeira	13 800\$00
Revistadeira	13 800\$00
Transportador	13 800\$00
Empregado de limpeza	12 600\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	12 600\$00

Depositado em 24 de Julho de 1981, a fl. 139 do livro n.º 2, com o n.º 222/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem
e outras — Alteração salarial**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 2.ª

(Vigência)

5 — O presente CCTV entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de doze meses.

6 — A tabela salarial produzirá efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Maio de 1981, podendo os mes-

mos ser pagos em três prestações, a efectuar nos meses de Setembro, Outubro e Novembro.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 42.ª

(Trabalho fora do local habitual)

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em 800\$ por dia, correspondendo o almoço ou o jantar a 200\$ e a dormida com pequeno-almoço a 400\$.

ANEXO IV

Tabelas salariais

A) Trabalhadores fotógrafos

1 — Reportagens e estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem (serviços auxiliares).

Categorias profissionais	Vencimentos
Especializado	15 000\$00
Oficial	13 800\$00
Estagiário do 2.º ano	12 700\$00
Estagiário do 1.º ano	11 400\$00
Auxiliar do 3.º ano	10 250\$00
Auxiliar do 2.º ano	9 600\$00
Auxiliar do 1.º ano	9 150\$00
Aprendiz do 4.º ano	7 500\$00
Aprendiz do 3.º ano	6 500\$00
Aprendiz do 2.º ano	6 000\$00
Aprendiz do 1.º ano	5 500\$00

2 — Serviços auxiliares de fotografia:

Categorias profissionais	Vencimentos
Oficial	11 400\$00
Auxiliar do 2.º ano	9 600\$00
Auxiliar do 1.º ano	9 150\$00
Aprendiz do 3.º ano	7 500\$00
Aprendiz do 2.º ano	6 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	6 000\$00

B) Trabalhadores de escritório, comércio, armazém, electricistas, cobradores, contínuos, telefonistas, porteiros, rodoviários e outros.

Categorias profissionais	Vencimentos
Director de serviços	17 600\$00
Chefe de departamento	17 600\$00
Chefe de serviços	17 600\$00
Chefe de escritório	17 600\$00
Chefe de divisão	17 600\$00
Analista informático	17 600\$00
Programador	17 600\$00
Técnico de contas	17 600\$00
Tesoureiro	17 600\$00
Caixeiro-encarregado	17 600\$00
Chefe de vendas	17 600\$00
Chefe de compras	17 600\$00
Contabilista	17 600\$00
Desenhador-projectista	17 600\$00
Desenhador-maquetista	17 600\$00
Desenhador de arte finalista	17 600\$00
Desenhador-retocador	17 600\$00
Chefe de secção	16 300\$00
Programador mecanográfico	16 300\$00
Guarda-livros	16 300\$00
Caixeiro-chefe de secção	16 300\$00
Encarregado de armazém	16 300\$00
Encarregado de electricista	16 300\$00
Correspondente em línguas estrangeiras	15 700\$00
Inspector de vendas	15 700\$00
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	15 700\$00
Tradutor	15 700\$00
Secretário de direcção	15 700\$00
Chefe de equipa electricista	15 700\$00
Primeiro-escriurário	14 300\$00
Primeiro-caixeiro	14 300\$00
Vendedor (viajante, ou pracista)	14 300\$00

Categorias profissionais	Vencimentos
Oficial electricista	14 300\$00
Encarregado de garagens	14 300\$00
Fiel de armazém	14 300\$00
Prospector de vendas	14 300\$00
Motorista de pesados	14 300\$00
Caixa de escritório	14 300\$00
Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) — Com mais de seis anos	14 300\$00
Operador mecanográfico	14 300\$00
Operador informático	14 300\$00
Condutor de empilhador, tractor ou grua ...	14 300\$00
Segundo-escriurário	13 300\$00
Segundo-caixeiro	13 300\$00
Ajudante de fiel	13 300\$00
Demonstrador	13 300\$00
Operador de telex em língua estrangeira ...	13 300\$00
Cobrador	13 300\$00
Recepcionista	13 300\$00
Conferente	13 300\$00
Operador de máquinas de contabilidade	13 300\$00
Motorista de ligeiros	13 300\$00
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ...	13 300\$00
Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) — De três a seis anos	13 300\$00
Arquivista	13 300\$00
Perfurador-verificador	13 300\$00
Terceiro-escriurário	12 700\$00
Terceiro-caixeiro	12 700\$00
Operador de telex em língua portuguesa ...	12 700\$00
Lubrificador	12 700\$00
Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) — Até três anos	12 700\$00
Pré-oficial electricista do 1.º e 2.º ano	12 700\$00
Telefonista	12 700\$00
Caixa de balcão	12 700\$00
Ajudante de motorista	11 400\$00
Lavador	11 400\$00
Distribuidor	11 400\$00
Contínuo	11 400\$00
Porteiro	11 400\$00
Guarda vigilante	11 400\$00
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	11 400\$00
Tirocinante do 2.º ano	11 400\$00
Empregado de limpeza	11 400\$00
Auxiliar de armazém ou servente	11 400\$00
Embalador	11 400\$00
Servente de viatura ou carga	11 400\$00
Arquivista técnico	11 400\$00
Dactilógrafo do 2.º ano	11 400\$00
Estagiário do 2.º ano	11 400\$00
Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) ...	10 250\$00
Ajudante de electricista do 1.º e 2.º anos ...	10 250\$00
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	10 250\$00
Dactilógrafo do 1.º ano	10 250\$00
Estagiário do 1.º ano	10 250\$00
Contínuo (com menos de 20 anos)	9 150\$00
Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos)	9 150\$00
Praticante de desenho do 1.º, 2.º e 3.º anos	9 150\$00
Paquetes, aprendizes, praticantes (de 17 e 16 anos)	9 150\$00
Paquetes, aprendizes, praticantes (de 15 e 14 anos)	9 150\$00
Aprendiz de electricista do 1.º e 2.º anos	9 150\$00

ANEXO V

Enquadramentos por grupos salariais

A — Grupos salariais

- Grupo I — 17 600\$.
- Grupo II — 16 300\$.
- Grupo III — 15 700\$.
- Grupo III-A — 15 000\$.
- Grupo IV — 14 300\$.
- Grupo IV-A — 13 800\$.

Grupo V — 13 300\$.
 Grupo VI — 12 700\$.
 Grupo VII — 11 400\$.
 Grupo VIII — 10 250\$.
 Grupo IX — 9600\$.

Grupo X — 9150\$.
 Grupo XI — 7500\$.
 Grupo XII — 6500\$.
 Grupo XIII — 6000\$.
 Grupo XIV — 5500\$.

Grupo I (17 600\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Director de serviços	Escritório	1.2
Chefe de departamento	Idem	1.2
Chefe de serviços	Idem	1.2
Chefe de escritório	Idem	1.2
Chefe de divisão	Idem	1.2
Analista informático	Idem	1.2
Programador	Idem	1.2
Técnico de contas	Idem	1.2
Tesoureiro	Idem	2.1
Caixeiro-encarregado	Comércio — Armazém	3
Chefe de vendas	Comércio — Técnico de vendas	3
Chefe de compras	Comércio — Armazém	3
Contabilista	Escritório	1.2
Desenhador-maquetista	Desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Idem	4.1
Desenhador-projectista	Idem	4.1
Desenhador-retocador	Idem	4.1

Grupo II (16 300\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Chefe de secção	Escritório	2.1
Programador mecanográfico	Idem	2.1
Guarda-livros	Idem	2.1
Caixeiro-chefe de secção	Comércio — Armazém	3
Encarregado da armazém	Idem	3
Encarregado de electricista	Electricista	3

Grupo III (15 700\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Correspondente em línguas estrangeiras	Escritório	4.1
Inspector de vendas	Comércio — Armazém	3
Chefe de equipa electricista	Electricista	4.1
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	Escritório	4.1
Tradutor	Idem	4.1
Secretário de direcção	Idem	4.1

Grupo III-A (15 000\$)

Categoria profissional	Sector	Nível de qualificação
Especializado (reportagens e estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem).	Gráfico	4.2

Grupo IV (14 300\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Primeiro-escriturário	Escritório	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio — Armazém	5.2
Oficial electricista	Electricista	4.2
Vendedor (viajante ou praticista)	Comércio — Técnico de vendas	5.2

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Fiel de armazém	Comércio — Armazém	5.2
Prospector de vendas	Comércio — Técnico de vendas	5.2
Encarregado de garagens	Garagem	5.4
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Condutor de empilhador, tractor ou grua	Idem	5.4
Caixa de escritório	Escritório	5.1
Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) — Com mais de seis anos	Desenho	4.1
Operador mecanográfico	Escritório	5.1
Operador informático	Idem	5.1

Grupo IV-A (13 800\$)

Categoria profissional	Sector	Nível de qualificação
Oficial (reportagens e estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem).	Gráfico	4.2

Grupo V (13 300\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Segundo-escriurário	Escritório	5.1
Recepcionista	Idem	5.1
Segundo-caixeiro	Comércio — Armazém	5.2
Ajudante de fiel	Idem	5.2
Conferente	Idem	5.2
Demonstrador	Idem	5.2
Operador de telex em línguas estrangeiras	Escritório	5.1
Cobrador	Cobrador	6.1
Operador de máquinas de contabilidade	Escritório	5.1
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Escritório	5.1
Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) — De três a seis anos	Desenho	4.1
Arquivista	Escritório	6.1
Perfurador-verificador	Idem	5.1

Grupo VI (12 700\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem).	Gráfico	A-3
Terceiro-escriurário	Escritório	5.1
Terceiro-caixeiro	Comércio — Armazém	5.2
Operador de telex em língua portuguesa	Escritório	5.1
Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) até três anos	Desenho	4.1
Pré-oficial electricista do 1.º e 2.º anos	Electricista	A-3
Telefonista	Telefonista	6.1
Caixa de balcão	Comércio — Armazém	6.1
Lubrificador	Garagem	6.1

Grupo VII (11 400\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem).	Gráfico	A-3
Oficial (serviços auxiliares de fotografia)	Idem	6.2
Ajudante de motorista	Garagem	6.1
Lavador	Idem	7.1
Distribuidor	Comércio — Armazém	6.1
Contínuo	Contínuo — Porteiro	7.1

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Porteiro	Contínuo — Porteiro	7.1
Guarda vigilante	Idem	7.1
Tirocinante do 2.º ano	Desenho	A-3
Empregado de limpeza	Contínuo — Porteiro	7.1
Auxiliar de armazém ou servente	Comércio — Armazém	7.1
Servente de viatura de carga	Contínuo — Porteiro	7.1
Embalador	Comércio — Armazém	7.1
Arquivista técnico	Desenho	6.1
Dactilógrafo do 2.º ano	Escritório	A-1
Estagiário do 2.º ano	Idem	A-1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Comércio — Armazém	A-2

Grupo VIII (10 250\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem)	Gráfico	A-3
Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos)	Desenho	A-1
Ajudante de electricista do 1.º e 2.º anos	Electricista	A-3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio — Armazém	A-2
Dactilógrafo do 1.º ano	Escritório	A-1
Estagiário do 1.º ano	Idem	A-1

Grupo IX (9600\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem)	Gráfico	A-3
Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia)	Idem	A-3

Grupo X (9150\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem)	Gráfico	A-3
Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia)	Idem	A-3
Contínuo (com menos de 20 anos)	Contínuo — Porteiro	4.1
Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos)	Desenho	A-1
Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos	Idem	A-1
Paquetes, aprendizes e praticantes:		
De 17 e 16 anos	Escritório	A-1
De 15 e 14 anos	Outros	A-1
Aprendiz de electricista do 1.º e 2.º anos	Electricista	A-4

Grupo XI (7500\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Aprendiz do 4.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem)	Gráfico	A-4
Aprendiz do 3.º ano (serviços auxiliares de fotografia)	Idem	A-4

Grupo XII (6500\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Aprendiz do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem).	Gráfico	A-4
Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia)	Idem	A-4

Grupo XIII (6000\$)

Categorias profissionais	Sectores	Níveis de qualificação
Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem).	Gráfico	A-4
Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia)	Idem	A-4

Grupo XIV (5500\$)

Categoria profissional	Sector	Nível de qualificação
Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem).	Gráfico	A-4

Pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartagem:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Centro:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

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

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

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

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

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

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

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

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
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 Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém;
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;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul;

Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que no CCTV Indústria de Fotografia, em todas as suas fases, incluindo assinatura do texto final, a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços representa todos os sindicatos seus filiados, constantes da lista anexa, e também todos os trabalhadores filiados nos sindicatos abaixo indicados, independentemente da sua categoria profissional e abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho:

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

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

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 Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja.

Lisboa, 8 de Julho de 1981. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados nesta Federação 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 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 Escritório do Distrito de Leiria;

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

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

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.

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.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Julho de 1981, a fl. 139 do livro n.º 2, com o n.º 223/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CTT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e outras
e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros**

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL, uniões de cooperativas e cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

Este contrato entra em vigor e é válido nos termos da lei, considerando-se prorrogado enquanto não for denunciado por qualquer das partes, nos termos legais.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo 1.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 14 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — Os trabalhadores consideram-se em regime de experiência durante os primeiros quinze dias a contar da admissão. Este prazo não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, para os quais será alargado até seis meses.

2 — Durante este período de experiência os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnizações.

3 — Se a admissão se mantiver, conta-se para efeitos de antiguidade o período de experiência.

Cláusula 6.^a

(Admissão para substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório até à data da apresentação do substituído, se esta não for superior a seis meses, findos os quais o trabalhador se encontra ao serviço efectivo.

2 — Este período não funciona se o substituído estiver em serviço público ou sindical.

3 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela entidade patronal no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de uma semana e de duas semanas no caso do n.º 2. Daquele documento será enviada cópia ao Sindicato.

Cláusula 7.^a

(Inspecções médicas)

Exceptuando no acto de admissão, as entidades patronais tomarão as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

Cláusula 8.^a

(Percentagem de menores)

O número de menores não poderá ser superior a 20 % do número de trabalhadores especializados.

Cláusula 9.^a

(Quadros e acesso)

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, tendo em conta as regras estabelecidas neste contrato.

2 — A proporção a observar para as classes de operário e auxiliar de laboração será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

3 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

4 — Nas secções com dez ou mais operários será obrigatória a existência de um encarregado de secção e um ajudante de encarregado de secção.

5 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham que funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

6 — Havendo mais de dez operários, é obrigatória a existência de um encarregado geral, que poderá ser o técnico de fabrico. Haverá também um ajudante de encarregado geral quando no período nocturno existirem mais de dez trabalhadores.

7 — Nas centrais de vapor com um efectivo de três ou mais fogueiros, um destes terá a categoria de fogueiro-encarregado.

Cláusula 10.^a

(Promoções)

1 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para efeitos dos números anteriores da presente cláusula, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente contrato, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

4 — Para preenchimento de qualquer vaga nas categorias de acesso não obrigatório, a escolha será feita pela entidade patronal de entre os trabalhadores da categoria imediatamente inferior que reúnam melhores condições para o desempenho das funções ou, não sendo possível, de entre outros trabalhadores devidamente habilitados, mesmo que estranhos à empresa, sendo ouvida para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais se aquela não existir.

Cláusula 11.^a

As entidades patronais são obrigadas a elaborar os mapas de pessoal, remetê-los às entidades oficiais e associações (sindical e patronal) e afixá-los nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;

- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas nos artigos 7.º e 39.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e deles haja sido dado conhecimento prévio ao sindicato;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos trabalhadores com funções em instituições de previdência e aos membros de comissões de conciliação o exercício normal dos seus cargos;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;
- f) Prestar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço;
- g) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias aos sindicatos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;

- h) Facilitar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores rodoviários, no sindicato onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho, sendo o seu preço igual para todos os trabalhadores, sindicalizados ou não.

Cláusula 14.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta, através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador sem autorização do sindicato, ainda que seja eventualmente com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Garantias de trabalho)

A todos os profissionais são garantidas, semanalmente, as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 16.^a

(Transferência do local de trabalho)

1 — O trabalhador não pode ser transferido para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância, a qual deve constar de documento escrito. Deste documento será enviada cópia ao sindicato.

2 — No caso de a transferência ser para localidade diferente ou ultrapassar o raio de 5 km e o trabalhador não concordar com ela, terá direito à indemnização nos termos da cláusula 46.^a

3 — Em caso de transferência para localidade diferente e aceitando-a, o trabalhador terá direito a receber compensações que façam face a acréscimos de despesas suas e do agregado familiar. Os termos exactos das referidas compensações serão fixados através de negociações directas entre o trabalhador e a entidade patronal e reduzidos a escrito, dos quais será dado conhecimento ao sindicato.

4 — Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, terá o trabalhador de aceitar, desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação, a fixar entre as partes.

Cláusula 17.^a

(Horário de trabalho)

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de quarenta e cinco horas.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro do condicionalismo da lei e deste contrato.

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

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 18.^a

(Subsídio de turno)

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou mais turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 13 % da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 19.^a

(Frequência escolar)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos em escolas técnicas oficiais, particulares ou cursos de aperfeiçoamento e formação profissional e tenham bom aproveitamento beneficiarão, quando necessário, da redução de uma hora no horário de trabalho, sem perda de retribuição. Esta redução pode ser feita no início ou no final do período de trabalho, à escolha do trabalhador e por opção anual.

2 — A entidade patronal pode exigir documento comprovativo da matrícula e do horário.

Cláusula 20.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A prestação do trabalho extraordinário só será permitida quando haja necessidade de executar serviço cuja urgência e importância não permitam adiamento e não justifiquem o aumento do quadro de pessoal.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado à prestação de trabalho extraordinário, à excepção dos casos que, pela sua paralisação, afectem interesses colectivos. Todavia, quando este for realizado, será remunerado com o acréscimo de 50 % se for prestado em tempo diurno, de 75 % se for prestado em tempo nocturno até às 24 horas e de 100 % se for prestado em tempo nocturno a partir das 0 horas.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo II.

2 — Os vulgarizadores e colhedores de amostras que movimentam valores e os trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono de 400\$ para falhas nos meses em que efectivamente prestam esse serviço.

3 — Os trabalhadores maiores contratados em regime temporário serão classificados de acordo com o CCTV em vigor. Os trabalhadores menores contratados neste regime terão uma retribuição correspondente à do grau etário imediatamente superior, salvo se exercerem funções que competem a profissionais; neste caso, terão direito à retribuição correspondente ao profissional.

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, à diuturnidade de 600\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

5 — Em relação aos trabalhadores que só pela presente revisão entram no âmbito deste CCT e para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor da presente revisão contratual, mas só podendo beneficiar, por esse motivo, de uma diuturnidade e vencendo-se nova diuturnidade apenas decorridos três anos após a publicação desta mesma revisão contratual.

6 — O disposto no n.º 4 aplica-se igualmente aos trabalhadores que venham a entrar no âmbito deste CCT por futuras adesões, conferindo o tempo decorrido até à publicação do acordo de adesão, se superior a três anos, direito a uma diuturnidade e vencendo-se nova diuturnidade apenas decorridos três anos após a publicação do acordo de adesão.

Cláusula 22.^a

(Tempo de cumprimento)

A retribuição correspondente aos dias de trabalho prestado será paga mensalmente até ao último dia do mês a que disser respeito, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

(Folha de pagamento)

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento ou de férias das quais constem: nome, número de inscrição na Previdência, dias de trabalho devidamente discriminados, total da retribuição devida, descontos efectuados e total líquido.

Cláusula 24.^a

(Documento a entregar)

A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma legível no qual figurem o nome completo do profissional, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

(Subsidio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsidio equivalente a um mês de remuneração mensal auferida, extensivo aos trabalhadores que estejam com baixa ou acidente de trabalho, que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Quando um trabalhador não tenha completado um ano de serviço, receberá como subsídio tantos duodécimos quantos os meses que tenha completado de serviço. Com a cessação do contrato, o trabalhador adquire direito à fracção do subsídio de Natal correspondente ao trabalho prestado durante o ano civil.

3 — O disposto no número anterior é também aplicado aos trabalhadores em regime eventual.

Cláusula 26.^a

(Refeições)

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivos de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 150\$.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 35\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 horas e as 2 horas, no valor de 40\$.

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

Cláusula 27.^a

(Complemento de reforma)

Mantém-se em vigor o estabelecido na cláusula 46.^a do CCT, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, mas aplicando-se apenas às entidades então subscritoras (Associação dos Industriais de Lacticínios e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios).

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal, que constará do mapa do horário de trabalho aprovado pela delegação do Ministério do Trabalho e que, tanto quanto possível, deve ser o domingo.

2 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50 % da sua retribuição diária normal.

3 — Sendo o trabalho prestado em regime de turnos, estes devem ser organizados de forma que os trabalhadores de cada turno tenham, num período de sete dias, um dia de descanso que, no máximo de dois em dois meses, deve coincidir com o domingo.

4 — As empresas limitarão a sua laboração dominical no mínimo indispensável, de acordo com as comissões de trabalhadores, sindicais, delegados sindicais, intersindicatos, segundo a ordem legal de prevalência.

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1 é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade, ou, quando este não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

(Forma de retribuição)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes e a ser pago com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 31.^a

(Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a trinta dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — Os trabalhadores com contratos eventuais inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 32.^a

(Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago no início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, aplica-se o disposto no n.º 3. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 33.^a

(Período de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

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

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada. A justificação da doença só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos serviços médico-sociais.

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

9 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes e os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes quando as pretendam gozar no continente.

10 — Os casos omissos neste contrato e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvindo para o efeito o delegado ou delegados sindicais.

Cláusula 34.^a

(Definição de falta)

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 35.^a

(Tipos de falta)

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral (bisavô, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;

- h) Até três dias seguidos ou interpolados por motivo de parto da esposa;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 36.^a

(Comunicação e prova de faltas)

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 35.^a;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido pelo regime dos serviços médico-sociais;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da entidade patronal.

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o profissional receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 47.^a

Cláusula 39.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de uma semana, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 47.^a

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

(Formas de cessação)

1 — 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.

2 — É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

Cláusula 41.^a

(Rescisão por mútuo acordo)

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 quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

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 declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, 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.

Cláusula 42.^a

(Rescisão com justa causa)

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

Cláusula 43.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, 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 das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado com a diligência devida;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 44.^a

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

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

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e f) no n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 47.^a

3 — O uso da faculdade, conferida ao trabalhador no n.º 1, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a

(Verificação de justa causa)

1 — Nos termos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula 43.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), d) e j) do n.º 2 da cláusula 43.^a

Cláusula 46.^a

(Inexistência de justa causa)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 47.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento realizado 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 de multa de 500\$ a 10 000\$ 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, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

Cláusula 47.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral da entidade patronal)

1 — É vedada à entidade patronal a extinção por decisão unilateral e sem justa causa do contrato de trabalho.

2 — A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador o direito de optar entre:

a) Ser reintegrado no seu posto de trabalho, recebendo todos os vencimentos, gratifica-

ções, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho, como se ele nunca tivesse sido extinto;

- b) Receber uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença ou da reintegração extrajudicial proposta pela entidade patronal.

3 — Quando a entidade patronal tiver invocado justa causa de despedimento e vier a ser apurada a sua inexistência, pagará ainda ao trabalhador juros, à taxa legal, sobre as importâncias referidas nos números anteriores desde a extinção do contrato até ao integral reembolso.

Cláusula 48.^a

(Extinção do contrato de trabalho por decisão unilateral do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 49.^a

(Despedimento de dirigentes ou delegados sindicais)

1 — A entidade patronal que sem justa causa despedir um trabalhador que exerça as funções de dirigente ou delegado sindical ou que as haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista no n.º 2, alínea b), da cláusula 47.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

2 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, nos termos da alínea a) do n.º 2 da cláusula 47.^a

Cláusula 50.^a

(Efeitos da declaração de falência)

A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que

resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado enquanto o não for.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 51.^a

(Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até noventa dias;
- c) Dois períodos, de quarenta e cinco minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, de acordo com a conveniência da trabalhadora;
- d) A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

2 — Sempre que durante a gravidez e até um ano após o parto a entidade patronal rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, deverá a trabalhadora comunicar-lhe por escrito, no prazo de quarenta e oito horas, a situação em que se encontra.

3 — Depois de receber a comunicação a que se refere o número anterior, a entidade patronal fica obrigada:

- a) A reintegrar a trabalhadora, que receberá todos os vencimentos, subsídios e abonos que teria auferido, conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho, como se ele nunca tivesse sido extinto; ou, em alternativa,
- b) A pagar à trabalhadora, por opção desta, uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto no n.º 1, se outra maior lhe não for devida, bem como aos direitos mencionados no n.º 3 da cláusula 47.^a

4 — Sempre que a trabalhadora proceda à comunicação mencionada nos números anteriores, ficará

obrigada a exibir à entidade patronal, se esta o exigir e a gravidez não for notória, os resultados das análises comprovativas, as quais deverão ser efectuadas logo que os respectivos exames sejam viáveis.

Cláusula 52.^a

(Trabalho de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

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

3 — Pelo menos uma vez por ano, a entidade patronal deve facilitar a inspeção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

4 — O menor de 18 anos de idade cujo contrato de trabalho tiver sido rescindido pela entidade patronal sem justa causa terá direito à indemnização prevista na alínea b) do n.º 2 da cláusula 47.^a, acrescida de quatro meses de remuneração, bem como ao mencionado no n.º 3 da referida cláusula 47.^a, sem prejuízo de optar pela reintegração.

CAPÍTULO VIII

Higiene e bem-estar

Cláusula 53.^a

(Cantinas, refeitórios e vestiários)

1 — As entidades patronais terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As entidades patronais deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, deverão manter as instalações com serviços que proporcionem o funcionamento aos trabalhadores de refeições económicas, adequadas ao seu nível de remuneração.

4 — Todas as entidades patronais devem possuir nas instalações vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada traba-

lhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armários individuais limpos e arejados.

Cláusula 54.^a

(Higiene e segurança)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de harmonia com o disposto na lei, nomeadamente na Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e legislação complementar.

Cláusula 55.^a

(Previdência e abono de família)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Cláusula 56.^a

1 — Os trabalhadores elegerão de entre si, por cada grupo ou fracção de cinquenta trabalhadores abrangidos por este contrato, o seguinte número de delegados sindicais: com menos de cinquenta trabalhadores, um delegado; de cinquenta a noventa e nove trabalhadores, dois delegados; de cem a cento e noventa e nove trabalhadores, três delegados; de duzentos a quatrocentos e noventa e nove, seis delegados; com quinhentos ou mais trabalhadores, o número de delegados será o resultado da fórmula

$$6 + \frac{N - 500}{200}$$

representando N o número de trabalhadores.

O resultado apurado nos termos da fórmula atrás referida será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — A entidade patronal proporcionará ao delegado sindical as condições necessárias ao exercício das suas funções.

Cláusula 57.^a

(Atribuições do delegado sindical)

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por ele abrangidos, competindo-lhe divulgar, afirmar ou distribuir pelos mesmos publicações exclusivamente sindicais e defender perante as entidades patronais os mesmos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Das sanções e disposições gerais

Cláusula 58.^a

(Sanções)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até doze dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, trinta dias;
- d) Despedimento.

2 — 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.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

Cláusula 59.^a

(Sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação às leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 47.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^a

(Comissões de conciliação e julgamento)

De acordo com a legislação em vigor, subsistirão, para os efeitos nela previstos, as comissões aí criadas.

Cláusula 61.^a

(Comissões paritárias)

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCTV, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — A sede da comissão é a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de quinze dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de trinta dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 62.^a

(Disposições transitórias)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores de lacticínios, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da homologação do presente contrato.

2 — Para os trabalhadores que pelo presente alargamento de âmbito venham a ficar abrangidos por este contrato, este considera-se globalmente mais vantajoso que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável, pelo que se deve considerar integralmente derrogada toda a anterior regulamentação colectiva, não sendo porém permitida qualquer baixa de categoria ou diminuição de remuneração.

3 — O trabalhador já classificado como analista mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais a que se refere a cláusula 3.^a do CCTV

A) Lacticínios

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pela entidade patronal, adequada às necessidades técnicas da indústria, e que orienta o fabrico de lacticínios numa ou mais fábricas.

Ajudante de técnico de fabrico. — É o trabalhador que coadjuva o técnico de fabrico, substitui est nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Chefe de núcleo. — É o trabalhador que numa área determinada pela entidade patronal chefia todos os serviços respeitantes aos diversos aspectos da produção, recolha, concentração, tratamento e industrialização do leite e à comercialização do mesmo e seus derivados.

Encarregado de vulgarizadores. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também efectuar pagamentos aos postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Estagiário para vulgarizador. — É o trabalhador que estagia para vulgarizador.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e pagamento a postos e salas.

Estagiário para colhedor de amostras. — É o trabalhador que estagia para colhedor de amostras.

Encarregado geral. — É o trabalhador que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório, desde que devidamente habilitado.

Ajudante de encarregado geral. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção-ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc., sob a orientação do encarregado geral.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Ajudante de chefe de laboratório. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análises. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática laboratorial, que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamento utilizado na actividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Estagiário de lacticínios. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das categorias da produção.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende no pessoal e trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, anotar quantidades recebidas e remetidas e cuidar da manutenção da qualidade do leite e da higiene e conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de posto de recepção. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, vende leite ao público, preenche os talões de remessa e efectua o pagamento do leite aos produtores.

Encarregado de sala de ordenha. — É o trabalhador que executa a ordenha mecânica, anota as quantidades de cada produtor, vaza o leite nos tanques de armazenagem, cuida da sala e do funcionamento e higiene do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Empregado de vendas. — É o trabalhador que em estabelecimento da entidade patronal procede a vendas a dinheiro de produtos lácteos.

Porteiro e ou guarda. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções inerentes a estas categorias.

Aprendiz. — É o trabalhador menor que faz a sua aprendizagem para ingresso em qualquer das categorias do CCTV.

B) Rodoviários

Encarregado de transportes. — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível de combustível; pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Estagiário para lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica nos serviços de lubrificação.

C) Construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente trabalha a madeira e executa e assenta quaisquer obras com a mesma.

Pedreiro-trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telha, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil.

Pintor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente prepara e executa qualquer trabalho

de pintura da construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros.

Servente. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Estagiário ou pré-oficial. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das profissões da construção civil.

D) Fogueiros

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que, para além do exercício da função normal inerente a esta categoria, dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelo tratamento da água e pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Ajudante de fogueiro ou chegador. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade dos fogueiros, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para o gerador de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Nota. — Esta categoria não é obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Vencimento
I	Técnico de fabrico	21 000\$00
	Chefe de laboratório	
	Chefe de núcleo	
II	Encarregado geral	18 000\$00
	Ajudante de técnico de fabrico	
	Ajudante de chefe de laboratório	
III	Encarregado de posto de concentração	16 100\$00
	Encarregado de vulgarizador	
	Ajudante de encarregado geral	
	Encarregado de transportes (rod.)	

Nível	Categoria profissional	Vencimento
IV	Analista de 1. ^a Motorista de pesados (rod.)	14 450\$00
V	Encarregado de colhedor de amostras Encarregado de secção Vulgarizador de 1. ^a	14 150\$00
VI	Analista de 2. ^a Motorista de ligeiros (rod.)	13 850\$00
VII	Fogoeiro-encarregado (fog.) Ajudante de encarregado de secção Vulgarizador de 2. ^a Analista auxiliar	13 600\$00
VIII	Analista de 3. ^a Lubrificador (rod.)	13 400\$00
IX	Operário de laboração de 1. ^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Fogoeiro de 1. ^a (fog.) Ajudante de motorista (rod.) Carpinteiro de 1. ^a (CC) Pedreiro de 1. ^a (CC) Trolha de 1. ^a (CC) Pintor de 1. ^a (CC)	13 200\$00
X	Operário de laboração de 2. ^a Vulgarizador de 3. ^a Colhedor de amostras Operário de laboratório Lavador (rod.) Fogoeiro de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a (CC) Pedreiro de 2. ^a (CC) Trolha de 2. ^a (CC) Pintor de 2. ^a (CC)	12 900\$00
XI	Operário de laboração de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a (fog.) Carpinteiro de 3. ^a (CC) Pedreiro de 3. ^a (CC) Trolha de 3. ^a (CC) Pintor de 3. ^a (CC)	12 450\$00
XII	Auxiliar de laboração de 1. ^a Empregado de vendas	11 200\$00
XIII	Auxiliar de laboração de 2. ^a	10 800\$00
XIV	Porteiro e guarda Operário não diferenciado Servente (CC)	10 500\$00
XV	Encarregado de sala de ordenha Encarregado de posto de recepção	7 800\$00
XVI	Estagiário de lactínios Estagiário para vulgarizador Estagiário para colhedor de amostras Estagiário para lubrificador (rod.) Pré-oficial (CC)	9 800\$00
XVII	Aprendiz de 17 anos Aprendiz de 16 anos Aprendiz de 15 anos Aprendiz de 14 anos	7 200\$00 6 700\$00 6 200\$00 5 700\$00

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactínios.

António Moreira dos Santos.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmores e Montantes do Distrito de Aveiro:

António Moreira dos Santos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Rodolfo Filipe da Costa Tavares.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Eduardo Gomes de Almeida.

Pela União de Coop. Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego:

(Assinatura ilegível.)

Pela Proleite — Coop. Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral:

(Assinatura ilegível.)

Pela União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lactínios:

(Assinatura ilegível.)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
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 Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém;
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;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul;
Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 24 de Julho de 1981, a fl. 139 do livro n.º 2, com o n.º 224/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**AE entre a Concórdia — Empreendimentos Industriais, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores
de Escritório do Dist. do Porto — Alteração salarial**

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia do contrato)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1981.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — A presente tabela salarial terá a vigência de doze meses, podendo ser denunciada por qualquer das partes decorridos que sejam dez meses após a sua publicação, sem prejuízo de alteração legal futura que imponha eventualmente outro período de vigência.

ANEXO IV

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Retribuição
1	Chefe de escritório Director de serviços	24 500\$00
2	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Técnico de contas Contabilista	23 600\$00
3	Chefe de secção Guarda-livros	22 800\$00
4	Programador Correspondente em línguas estrangeiras	21 100\$00

Nível	Categoria profissional	Retribuição
5	Primeiro-escriurário Caixa Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	19 600\$00
6	Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista	18 500\$00
7	Terceiro-escriurário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Contínuo de 1. ^a	17 500\$00
8	Estagiário para profissões de escriurário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador Dactilógrafo Contínuo de 2. ^a , porteiro e guarda	14 000\$00
9	Servente de limpeza	11 200\$00
10	Paquete de 17-16 anos Paquete de 15-14 anos	9 000\$00 7 300\$00

Porto, 6 de Julho de 1981.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Concórdia — Empreendimentos Industriais, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Julho de 1981, a fl. 140 do livro n.º 2, com o n.º 225, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial

No dia 7 de Julho de 1981, reuniram-se na sede da Cimianto, sita na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 14, os responsáveis das partes outorgantes, Sr. Dr. Luís Miguel Portela Morais e Sr. Engenheiro Carlos Alberto da Silva Narciso Martins, nas qualidades de procurador e membro da direcção do sindicato, respectivamente.

Depois de as partes haverem debatido a presente revisão à luz da legislação em vigor, designadamente do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, assentou-se, face à data de publicação do ACT agora revisito, 15 de Julho de 1977 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, da mesma data), e sua revisão de 1 de Fevereiro de 1980 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1980), proceder apenas à revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária.

Assim, sofreram modificações as seguintes cláusulas cujo teor passa a ser o seguinte:

Cláusula 10.ª

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo não serão atribuídas retribuições certas mínimas mensais inferiores às da tabela I em anexo, com o respectivo reajustamento das categorias, com efeitos a partir de 30 de Maio de 1981.

Lisboa 7 de Julho de 1981.

Pela Empresa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

São devidas aos engenheiros as seguintes retribuições mínimas mensais:

Engenheiro de grau 1	24 500\$00
Engenheiro de grau 2	29 000\$00
Engenheiro de grau 3	39 000\$00
Engenheiro de grau 4	47 000\$00
Engenheiro de grau 5	56 500\$00
Engenheiro de grau 6	65 000\$00

Lisboa, 7 de Julho de 1981.

Pela Empresa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Julho de 1981, a fl. 140 do livro n.º 2, com o n.º 226/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/81-C1/79.

AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.ª, e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros — Alteração salarial

Cláusula 7.ª

(Entrada em vigor)

1 —

2 — A tabela salarial A produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1981 e a tabela salarial B a partir de 1 de Novembro de 1981, até 30 de Abril de 1982.

3 —

4 — As diferenças salariais respeitantes a Maio e Junho de 1981 serão pagas em duas prestações mensais. O acréscimo de remunerações respeitantes aos meses de Novembro, Dezembro e subsídio de Natal de 1981, determinados pela entrada em vigor da tabela B, serão pagos respectivamente em Janeiro, Fevereiro e Março de 1982.

Lisboa, 9 de Julho de 1981.

Pela Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Tabela A

A partir de 1 de Maio de 1981 até 31 de Outubro de 1981

Níveis	Vencimentos
03	60 800\$00
02	51 000\$00
01	41 200\$00
0	33 200\$00
1	27 500\$00
2	25 400\$00
3	23 500\$00
4	20 800\$00
5	19 900\$00
6	18 700\$00
7	18 000\$00
8	17 800\$00
9	16 600\$00
10-A	15 500\$00
10	14 800\$00
11	13 200\$00
12	11 500\$00

Tabela B

A partir de 1 de Novembro de 1981 até 30 de Abril de 1982

Níveis	Vencimentos
03	60 800\$00
02	51 000\$00
01	41 200\$00
0	33 200\$00
1	27 500\$00
2	25 400\$00
3	23 500\$00
4	20 800\$00
5	19 900\$00
6	19 200\$00
7	18 400\$00
8	18 200\$00
9	17 100\$00
10-A	16 000\$00
10	15 200\$00
11	13 200\$00
12	11 500\$00

ANEXO II

Enquadramento

Níveis	Designação de categorias
03	Profissional de engenharia (grau 6). Técnico licenciado (grau 6).
02	Profissional de engenharia (grau 5). Director de divisão. Técnico licenciado (grau 5).
01	Profissional de engenharia (grau 4). Director de serviço. Técnico licenciado (grau 4).
0	Profissional de engenharia (grau 3). Analista informático principal. Chefe de departamento. Chefe de serviço. Contabilista. Técnico licenciado (grau 3).
1	Profissional de engenharia (grau 2). Analista informático profissional. Encarregado-geral. Técnico licenciado (grau 2).
2	Profissional de engenharia (grau 1-B). Programador informático mecanográfico principal. Projectista. Chefe de secção.
3	Técnico de serviço social. Profissional de engenharia (grau 1-A). Tesoureiro. Técnico fabril principal. Secretário. Guarda-livros. Chefe de vendas. Programador informático mecanográfico profissional. Técnico de desenho principal. Despachante.
4	Escriturário principal. Correspondente em línguas estrangeiras. Encarregado. Técnico de ensaios eléctricos de mais de seis anos. Técnico de instrumentos de medida e controle de mais de seis anos. Agente de métodos de mais de seis anos. Analista de ensaios físico-químicos de mais de seis anos. Planificador de mais de seis anos. Preparador informático de dados. Programador informático mecanográfico assistente. Inspector de vendas. Operador informático mecanográfico principal. Analista informático estagiário. Monitor informático de dados. Técnico de desenho de mais de seis anos. Verificador de qualidade de mais de seis anos.
5	Primeiro-escriturário. Caixa. Técnico de ensaios eléctricos dos 5.º e 6.º anos. Técnico de instrumentos de medida e controle dos 5.º e 6.º anos.

Níveis	Designação de categorias
5	Agente de métodos dos 5.º e 6.º anos. Analista de ensaios físico-químicos dos 5.º e 6.º anos. Planificador dos 5.º e 6.º anos. Enfermeiro. Enfermeira-puericultora. Educadora de infância. Chefe de equipa. Operador informático mecanográfico profissional. Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Técnico de desenho dos 5.º e 6.º anos. Verificador de qualidade dos 5.º e 6.º anos.
6	Encarregado de refeitório. Segundo-escriutário. Fiel de armazém. Promotor de vendas. Motorista de pesados. Marceneiro (oficial). Canalizador (oficial). Electricista-bobinador (oficial). Electromecânico de manutenção industrial (oficial). Fresador mecânico (oficial). Torneiro mecânico (oficial). Serralheiro mecânico (oficial). Serralheiro civil (oficial). Soldador (oficial). Perfurador-verificador profissional. Técnico de ensaios eléctricos dos 3.º e 4.º anos. Técnico de instrumentos de medida e controle dos 3.º e 4.º anos. Agente de métodos dos 3.º e 4.º anos. Analista de ensaios físico-químicos dos 3.º e 4.º anos. Planificador dos 3.º e 4.º anos. Prospecor de vendas. Foguetiro. Apontador de 1.ª Técnico auxiliar de serviço social. Encarregado de creche. Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Vendedor. Técnico de desenho dos 3.º e 4.º anos. Verificador de qualidade dos 3.º e 4.º anos.
7	Cobrador. Motorista de ligeiros. Técnico de ensaios eléctricos dos 1.º e 2.º anos. Técnico de instrumentos de medida e controle dos 1.º e 2.º anos. Agente de métodos dos 1.º e 2.º anos. Analista de ensaios físico-químicos de 1.º e 2.º anos. Planificador de 1.º e 2.º anos. Arquivista técnico. Auxiliar de educadora de infância. Encarregado de feiras e amostras. Conferente. Auxiliar de enfermagem. Chefe de cozinha. Programador informático mecanográfico estagiário. Técnico de desenho dos 1.º e 2.º anos. Verificador de qualidade dos 1.º e 2.º anos.
8	Carpinteiro de bobinas (oficial de 1.ª). Carpinteiro de limpos (oficial de 1.ª). Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte (oficial de 1.ª). Entregador de ferramentas, material ou produtos (oficial de 1.ª). Controlador de produção (oficial de 1.ª). Controlador de matérias ou produtos (oficial de 1.ª). Estanhador (oficial de 1.ª).

Níveis	Designação de categorias
8	Processador de impregnação de cabos (oficial de 1.ª). Lubrificador (oficial de 1.ª). Pintor de bobinas (oficial de 1.ª). Pintor (oficial de 1.ª). Preparador de cabos (oficial de 1.ª). Operador de ensaios de cabos telefónicos (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de granular (oficial de 1.ª). Operador de autoclave (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de pintar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de roscar (oficial de 1.ª). Preparador de matérias-primas (oficial de 1.ª). Esmaltador (oficial de 1.ª). Cableador metalúrgico (oficial de 1.ª). Extrudidor (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de cortar e preparar papel (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de quadrar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de armar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de isolar (oficial de 1.ª). Pedreiro (oficial de 1.ª). Pesador (oficial de 1.ª). Prensador (oficial de 1.ª). Processador de borracha ou plástico (oficial de 1.ª). Trefilador (oficial de 1.ª). Fornheiro (oficial de 1.ª). Preparador-ensaiador de condutores de cabos eléctricos (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de medir e bobinar (oficial de 1.ª). Cozinheiro. Telefonista de 1.ª Chefe de vigilância. Empregado de serviços externos.
9	Terceiro-escriutário. Apontador de 2.ª Encarregado de limpeza. Marceneiro (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Canalizador (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Electricista-bobinador (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Electromecânico de manutenção industrial (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Fresador mecânico (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Torneiro mecânico (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Serralheiro mecânico (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Serralheiro civil (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Soldador (pré-oficial de 1.º e 2.º anos). Carpinteiro de bobinas (oficial de 2.ª). Carpinteiro de limpos (oficial de 2.ª). Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte (oficial de 2.ª). Entregador de ferramentas, material ou produtos (oficial de 2.ª). Controlador de produção (oficial de 2.ª). Controlador de matérias ou produtos (oficial de 2.ª). Estanhador (oficial de 2.ª). Processador de impregnação de cabos (oficial de 2.ª). Lubrificador (oficial de 2.ª). Pintor de bobinas (oficial de 2.ª). Pintor (oficial de 2.ª). Preparador de cabos (oficial de 2.ª). Operador de ensaios de cabos telefónicos (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de granular (oficial de 2.ª). Operador de autoclave (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de pintar (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de roscar (oficial de 2.ª).

Níveis	Designação de categorias
9	Operador de matérias-primas (oficial de 2.º). Esmaltador (oficial de 2.º). Cableador metalúrgico (oficial de 2.º). Extrudidor (oficial de 2.º). Operador de máquinas de cortar e preparar papel (oficial de 2.º). Operador de máquinas de quadrar (oficial de 2.º). Operador de máquinas de armar (oficial de 2.º). Operador de máquinas de isolar (oficial de 2.º). Pedreiro (oficial de 2.º). Pesador (oficial de 2.º). Prensador (oficial de 2.º). Processador de borracha ou plástico (oficial de 2.º). Trefilador (oficial de 2.º). Forneiro (oficial de 2.º). Preparador ensaiador de condutores de cabos eléctricos (oficial de 2.º). Operador de máquinas de medir e bobinar (oficial de 2.º). Ajudante de fogueiro.
10-A	Dobadeiro-torcedeiro (oficial de 1.º). Embalador (oficial de 1.º). Operador de máquinas de enfiar (oficial de 1.º). Operador de máquinas de pares e quadras (oficial de 1.º). Operador de máquinas de torcer até 25 mm² (oficial de 1.º). Operador de máquinas de trançar fios metálicos (oficial de 1.º). Estanhador até 0,50 de diâmetro (oficial de 1.º). Rectificador de feiras (oficial de 1.º). Preparador-ensaiador de cabos telefónicos (oficial de 1.º). Operador de máquinas de ensaiar (oficial de 1.º). Operador de máquinas de bobinar (oficial de 1.º). Preparador de amostras (oficial de 1.º). Preparador de enchimentos de cabos (oficial de 1.º). Classificador (oficial de 1.º). Operador de máquinas de extrusão de borracha (oficial de 1.º). Operador (oficial de 1.º).
10	Guarda ou vigilante. Contínuo (mais de 21 anos de idade). Porteiro (mais de 21 anos de idade). Apontador de 3.º. Escriturário estagiário de 2.º e 3.º anos. Técnico de ensaios eléctricos (praticante de 3.º e 2.º anos). Técnico de instrumentos de medida e controle de 2.º e 3.º anos. Agente de métodos (praticante de 3.º e 2.º anos). Analista de ensaios físico-químicos (praticante de 2.º e 3.º anos). Planificador (praticante de 3.º e 2.º anos). Empregado de refeitório. Auxiliar de cozinha. Operário não especializado. Trabalhador de armazém. Trabalhador de limpeza. Copeiro. Empregado de creche. Auxiliar de laboratório. Ajudante de motorista. Carpinteiro de bobinas (praticante). Carpinteiro de limpos (praticante). Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte (praticante). Entregador de ferramentas, material ou produtos (praticante). Controlador de produção (praticante).

Níveis	Designação de categorias
10	Controlador de matérias ou produtos (praticante). Estanhador (praticante). Processador de impregnação de cabos (praticante). Lubrificador (praticante). Pintor de bobinas (praticante). Pintor (praticante). Preparador de cabos (praticante). Operador de ensaios de cabos telefónicos (praticante). Operador de máquinas de granular (praticante). Operador de autoclave (praticante). Operador de máquinas de pintar (praticante). Operador de máquinas de roscar (praticante). Preparador de matérias-primas (praticante). Esmaltador (praticante). Cableador metalúrgico (praticante). Extrudidor (praticante). Operador de máquinas de cortar e preparar papel (praticante). Operador de máquinas de quadrar (praticante). Operador de máquinas de armar (praticante). Operador de máquinas de isolar (praticante). Pedreiro (praticante). Pesador (praticante). Prensador (praticante). Processador de borracha ou plástico (praticante). Trefilador (praticante). Forneiro (praticante). Preparador-ensaiador de condutores de cabos eléctricos (praticante). Operador de máquinas de medir e bobinar (praticante). Vigilante de creche. Ajudante de cozinheiro. Dobadeiro-torcedeiro (oficial de 2.º). Embalador (oficial de 2.º). Operador de máquinas de enfiar (oficial de 2.º). Operador de máquinas de pares e quadras (oficial de 2.º). Operador de máquinas de torcer até 25 mm² (oficial de 2.º). Operador de máquinas de trançar fios metálicos (oficial de 2.º). Estanhador até 0,50 de diâmetro (oficial de 2.º). Rectificador de feiras (oficial de 2.º). Preparador-ensaiador de cabos telefónicos (oficial de 2.º). Operador de máquinas de bobinar (oficial de 2.º). Preparador de amostras (oficial de 2.º). Preparador de enchimentos de cabos (oficial de 2.º). Classificador (oficial de 2.º). Operador de máquinas de extrusão de borracha (oficial de 2.º). Dactilógrafo de 2.º ano. Servente de cozinha. Operador de máquinas de contabilidade (estagiário). Perfurador-verificador-operador (estagiário). Operador (oficial de 2.º). Lavador de automóveis. Jardineiro. Técnico de desenho (praticante de 3.º e 2.º anos).
11	Escriturário (estagiário de 1.º ano). Técnico de ensaios eléctricos (praticante do 1.º ano). Técnico de instrumentos de medida e controle (praticante do 1.º ano). Agente de métodos (praticante do 1.º ano). Analista de ensaios físico-químicos (praticante do 1.º ano). Planificador (praticante do 1.º ano). Verificador de qualidade (praticante). Marceneiro (praticante do 2.º ano). Canalizador (praticante do 2.º ano).

Níveis	Designação de categorias
11	Electricista bobinador (praticante do 2.º ano). Electromecânico de manutenção industrial (praticante do 2.º ano). Fresador mecânico (praticante do 2.º ano). Torneiro mecânico (praticante do 2.º ano). Serralheiro mecânico (praticante do 2.º ano). Serralheiro civil (praticante do 2.º ano). Soldador (praticante do 2.º ano). Dobadeiro-torcedeiro (praticante). Embalador (praticante). Operador de máquinas de enfiar (praticante). Operador de máquinas de pares e quadras (praticante). Operador de máquinas de torcer até 25 mm² (praticante). Operador de máquinas de trançar fios metálicos (praticante). Estanhador até 0,50 de diâmetro (praticante). Rectificador de fieiras (praticante). Preparador-ensaiaador de cabos telefónicos (praticante). Operador de máquinas de ensaiar (praticante). Operador de máquinas de bobinar (praticante). Preparador de amostras (praticante). Preparador de enchimento de cabos (praticante). Classificador (praticante). Operador de máquinas de extrusão de borracha (praticante). Guarda ou vigilante (estagiário). Porteiro (estagiário). Técnico de desenho (praticante do 1.º ano).
12	Marceneiro (praticante do 1.º ano). Canalizador (praticante do 1.º ano). Electricista bobinador (praticante do 1.º ano). Electromecânico de manutenção industrial (praticante do 1.º ano). Fresador mecânico (praticante do 1.º ano). Torneiro mecânico (praticante do 1.º ano). Serralheiro mecânico (praticante do 1.º ano). Serralheiro civil (praticante do 1.º ano). Soldador (praticante do 1.º ano).

ANEXO III

Definição de funções

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que auxilia o cozinheiro na execução das suas tarefas, limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, prepara as guarnições para os pratos e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que coadjuva o fogueiro, sob orientação e fiscalização deste, no desempenho das respectivas atribuições, preparando-se, nos termos do regulamento da carteira profissional, para o exercício da referida profissão.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo

na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz entrega das mesmas ao cliente.

Analista de ensaios físico-químicos. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista informático. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 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 de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação.

Apontador. — É o trabalhador que tem por função o controle de presenças do pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e controle de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que classifica e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico. Podendo, também, trabalhar com a máquina heliográfica, cortar e dobrar cópias heliográficas.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, lavagem e arranjo de alimentos e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

Auxiliar de educadora de infância. — É a trabalhadora que coadjuva a educadora de infância no desempenho das atribuições referidas.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os ana-

listas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas.

Cableador metalúrgico. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar e ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa. — É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimentos nos mesmos serviços.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações de água e vapor.

Carpinteiro de bobinas. — É o trabalhador que fabrica e monta as bobinas de madeira utilizadas no acondicionamento de cabos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número das pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e a confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

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

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

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

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

Chefe de vigilância. — É o trabalhador que executa as funções de guarda ou vigilante e ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Classificador. — É o trabalhador que procede à elaboração de etiquetas de identificação de fios e cabos eléctricos, afixando-as nos materiais acabados, de acordo com as instruções recebidas. Procede à conferência de relações de produtos acabados e elabora mapas ou registos quantitativos desses mesmos produtos.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadoria em armazém.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Controlador de matérias ou produtos. — É o trabalhador que controla características dimensionais de materiais, matérias-primas e produtos acabados ou intermédios por meio de instrumentos de medida (micrómetros, craveiras, microscópios, etc.), comparando os valores obtidos com os contidos em especificações e procedendo ao registo das características dimensionais obtidas.

Controlador de produção. — É o trabalhador que faz a leitura dos gráficos de produção de máquinas e de utilização de mão-de-obra e procede aos respectivos registos.

Copeira. — É a trabalhadora que executa trabalhos de lavagem de louça, talheres e outros utensílios de cozinha e refeitório e colabora na arrumação e limpeza deste.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando

os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos 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 ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos. Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina. Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

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

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, contribui para a composição das ementas e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, e vigia a apresentação e higiene do pessoal.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Director de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Dobadeiro-torcedeiro. — É o trabalhador especializado na encarretação de fios e aplicação de tranças em princípios têxteis, sobre fios ou cabos.

Despachante. — É o trabalhador que na empresa trata de todos os trabalhos inerentes aos serviços afandegários.

Educadora de infância. — É o trabalhador com curso específico responsável pela formação e orientação pedagógica das crianças do infantário.

Electricista-bobinador. — É o trabalhador que monta, repara e ensaia enrolamentos e outras partes de máquinas e aparelhagem eléctrica, tais como motores, geradores, solenóides, etc., executa as bobinas segundo as características requeridas, manualmente ou servindo-se de máquinas e dispositivos apropriados; monta as bobinas dos núcleos e isola-as das partes metálicas, liga as bobinas entre si de modo a obter o enrolamento requerido, isola os enrolamentos por aplicação de vernizes ou resinas especiais. Pode, eventualmente, alterar algumas das características dos enrolamentos das máquinas ou aparelhos.

Electromecânico de manutenção industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta, ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento, utilizando aparelhos de protecção e medida; quando necessário, desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador. — É o trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados, ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrado ou caixas.

Encarregada de creche. — É a trabalhadora que organiza, coordena e vigia o serviço da creche, com exclusão da parte relativa à orientação pedagógica das crianças.

Encarregada de refeitório. — É a trabalhadora responsável pelo funcionamento do refeitório ou cantina, competindo-lhe designadamente a organização, coordenação, orientação e fiscalização de todas as secções, podendo ser encarregada da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

Encarregado de feiras e amostras. — É o trabalhador que controla e coordena directamente o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável.

Encarregado geral. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

Empregado de creche. — É o trabalhador que se ocupa de tarefas indiferenciadas na creche.

Empregada de refeitório. — É a trabalhadora que serve no balcão as refeições e executa arrumação e arranjo das mesas, podendo ainda prestar serviço no bar.

Empregada de serviço externo. — É a trabalhadora que efectua, fora dos escritórios, serviços de informação, que se encarrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos vários.

Enfermeira. — É a trabalhadora que, sob a direcção do médico da empresa, assegura o trabalho de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe sejam impostos.

Enfermeira puericultora. — É a trabalhadora que, sob a direcção do médico pediatra, assegura os trabalhos de enfermagem e vigilância das crianças do infantário, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância, de cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, prepara-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros ou em impressos próprios, através de máquinas de contabilidade, as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação; atende os candidatos às vagas existentes e informa das condições de admissão, efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva. Acessoriamente toma nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Escriturário principal. — É o trabalhador que num dado sector tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

Esmaltador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de esmaltar.

Estagiário. — É o trabalhador que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Estanhador até 0,50 mm. — É o trabalhador especializado na estanhagem de fios metálicos até ao diâmetro máximo de 0,50 mm.

Estanhador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de estanhar.

Extrudidor. — É o trabalhador especializado em operar a extrusora. Efectua revestimentos de borracha ou plástico em condutores ou cabos, preparando a máquina, escolhendo matrizes e executando todas as operações inerentes ao processo (talcagem, enfitagem, etc.).

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas 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 e colabora com o superior hierárquico na organização do material em armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Forneiro. — É o trabalhador que conduz as operações inerentes ao forno de cozimento de cobre.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações, anotando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e se informa das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifi-

ca a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Jardineiro. — É o trabalhador que trata de jardins e tarefas afins.

Lavador de automóveis. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, executa os serviços de preparação das máquinas de lavagem e faz a limpeza interior das viaturas.

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

Marceneiro. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, executa trabalhos de marcenaria.

Monitor informático/mecanográfico. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.

Operador de máquinas de pares e quadras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de três e quatro condutores isolados destinados a cabos telefónicos.

Operador de máquinas de torcer até 0,25 mm². — É o trabalhador especializado na torção de fios metálicos ou de condutores simples até à secção máxima de 0,25 mm².

Operador de máquinas de infitar. — É o trabalhador especializado em aplicar fitas de papel e fio sobre condutores metálicos para cabos telefónicos, procurando obter sobreposições ou dimensões especificadas.

Operador de máquinas de trançar fios metálicos. — É o trabalhador especializado na aplicação de tranças de fios metálicos ou, ocasionalmente, têxteis sobre condutores ou cabos.

Operador de máquinas de ensaiar. — É o trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos. Consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar, alimenta a máquina com bobinas, regula as tensões de ensaio, localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores, corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de extrusão de borracha. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de uma extrusora de borracha, revestindo cabos até à secção de 10 mm². Recebe assistência nos trabalhos que necessitam de mudança de rodas dentadas e de escolha de matrizes.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa trabalhos simples e rotineiros aos quais não se exige senão uma formação muito sumária. Ocupa-se, por exemplo, da movimentação, carga e descarga de materiais ou máquinas e da limpeza e arranjo de locais de trabalho braçal indiferenciado.

Operador de ensaios de cabos telefónicos. — É o trabalhador electricista que no laboratório de ensaios prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos e opera equipamento electrónico de ensaiar. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos e opera equipamento electrónico automático de ensaiar, procedendo a leitura e registo de valores, que transmite ao técnico de ensaios.

Operador de máquinas de granular. — É o trabalhador que opera máquinas de transformação por granulagem de matéria plástica ou outras.

Operador de autoclave. — É o trabalhador que opera estufas especiais para vulcanização de elastómeros, através de um sistema de controle de pressões de temperatura.

Operador de máquinas de pintar. — É o trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar e monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara tintas.

Operador de máquinas de roscar. — É o trabalhador que corta chapá a maçarico, torneia o furo no torno e faz esticadores para bobinas.

Operador de máquinas de medir e bobinar. — É o trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaio.

Operador de máquinas de cortar e preparar papel. — É o trabalhador especializado no corte e formação, com ou sem impressão, de rolos de papel, matéria plástica ou fita de alumínio.

Operador(a) de máquinas de quadrar. — É o(a) trabalhador(a) especializado(a) em torcer ou cablear condutores isolados destinados a cabos telefónicos.

Operador de máquinas de armar. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de armar (impregnante, papel, juta, fitas ou fios de aço) para efeito de protecção mecânica.

Operador de máquinas de isolar. — É o trabalhador especializado em aplicar fitas de papel sobre fios ou cabos.

Operador de máquinas de bobinar. — É o trabalhador que, operando máquinas apropriadas, procede ao enrolamento de arame, podendo soldá-lo por resistência ou ligá-lo manualmente quando se separa.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos. — É o trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras e pares, através de garras e ligadores aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica as continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação e cableação, as variações de comprimentos dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador de amostras. — É o trabalhador que procede à execução de amostras e pequenos mostruários de cabos e condutores eléctricos. A partir de pequenos troços de cabos ou condutores, executa cortes de forma a mostrar a sua constituição interna, retoca as amostras, lima ou alisa as faces e superfícies dos fios e armaduras; fixa as amostras em cartões ou fundos apropriados já elaborados, segundo a sua nomenclatura própria, que tem de conhecer.

Preparador de enchimento de cabos. — É o trabalhador especializado na preparação de cordões de papel, juta, etc., para preenchimento de espaços intercondutores.

Porteiro. — É o trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Pintor de bobinas. — É o trabalhador especializado na pintura de bobinas de madeira.

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador que emprega matérias-primas com isolantes eléctricos. Mistura óleos impregnantes em tanques especiais, onde introduz as matérias-primas a impregnar. Acessoriamente, presta assistência às máquinas de armar e às prensas de chumbo.

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

Pintor. — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Pesador. — É o trabalhador especializado a pesar produtos para processamento de clastómeros ou plastómeros, prepara cargas para misturadores, dosando quantidades através de especificações.

Prensador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de bairar a chumbo.

Processador de borracha ou plástico. — É o trabalhador operador da máquina de processamento de compostos de borracha ou plástico. Efectua preparação total ou parcial dos compostos, desempenhando tarefas da sua linha de produção.

Processador de impregnação de cabos. — É o trabalhador que comanda e vigia sistemas hidráulicos e mecânicos ou de vácuo, com o fim de submeter os cabos a impregnação de óleos isolantes.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos. — É o trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas; consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaio; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-os, por intermédio de garras, aos circuitos de ensaio; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaios, os circuitos, consoante a sequência dos ensaios a realizar, localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores, regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente, fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais

isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanham os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Preparador informático de dados. — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega à operação.

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

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

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Planificador. — É o trabalhador a quem cabe a análise e a distribuição dos serviços (tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais e o cumprimento dos prazos) e trabalhos afins.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

Projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, ou subconjuntos, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Efectua cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instruções de serviço.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do públi-

co a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Rectificador de fieiras. — É o trabalhador especializado em rectificar e polir furos de fieiras.

Preparador de cabos. — É o trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua manualmente a reparação de condutores e cabos. Poderá exercer outras funções afins, utilizando moldes e prensas para obtenção de pequenas peças, como fichas e empanques.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos, ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, andaimes e trabalhos similares.

Servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

Secretário. — 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 reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros serviços afins.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os serviços da empresa na formulação da política social e executa acções decorrentes dessa formulação.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade principal é efectuar a limpeza das instalações fabris, podendo ainda ocupar-se de outros géneros de trabalho.

Trabalhador de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, procede à arrumação de matérias e produtos e seu aviamento.

Telefonista. — É a trabalhadora que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Trefilador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre e alumínio.

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

Técnico de ensaios eléctricos. — É o trabalhador que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e à medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico de instrumentos de medida e controlo. — É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, prepara e elabora descrições e especificações e faz correcções de deficiências, possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento por meio de medidas ou testes.

Técnico fabril principal. — É o trabalhador cuja actividade consiste, para além da execução das funções inerentes à sua designação profissional, em coordenar e dirigir, técnica e disciplinarmente, técnicos fabris e distribuir aos seus colaboradores as tarefas a executar.

São englobados também nesta categoria os profissionais até agora designados por subencarregados gerais.

Técnicos licenciados:

Habilitações mínimas:

Licenciatura, com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Grau 2:

- a) Assiste a especialistas qualificados;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais;
- 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;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos da sua especialidade para os quais a experiência acumulada pela

empresa é reduzida ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo e análise;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

Grau 4:

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e continua de outros licenciados ou bacharéis; pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais trabalhando num projecto comum;
- b) Pode participar em equipas de trabalho com possível exercício de chefia sobre outros licenciados ou bacharéis, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Grau 5:

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a trabalhadores da especialidade de nível inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivo a longo prazo;
- d) Recebe o trabalho 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;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Procede ao planeamento e faz investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exer-

cendo cargos de responsabilidade administrativa assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e controle financeiro da empresa;

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

Técnico de desenho. — É o trabalhador cuja actividade consiste na aplicação das técnicas e projecção geométrica ortogonal e axionométrica da perspectiva, reprodução livre da imagem, representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volume por escalas, esboço a rigor ou à mão livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretenda projectar e conduzir a execução prática de utilidades de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escala rigorosa por configuração livre com os materiais manuseáveis que registem as formas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações. Tem conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Técnico de desenho principal. — É o trabalhador cuja actividade consiste na aplicação das funções do

técnico de desenho, devendo ainda estudar e desenhar, além da forma funcional, os processos de execução, e tem perfeito conhecimento das normas e da legislação em vigor.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados, verifica a caixa, confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam.

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.

Vigilante de creche. — É o trabalhador que auxilia a educadora de infância e a enfermeira puericultora nas suas tarefas específicas.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se os produtos adquiridos ou os trabalhos executados ou em execução correspondem às características expressas em desenho, normas de fabrico ou em especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

Depositado em 27 de Julho de 1981, a fl. 140 do livro n.º 2, com o n.º 227/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Castanheira de Pêra e outra e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele Sind.

Entre o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro e as Associações Comerciais de Castanheira de Pêra e Pedrógão Grande é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT de que são outorgantes por um lado a Associação Comercial de Coimbra e outras e por outro o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro — Alteração salarial —, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1981.

Esta adesão retroage os seus efeitos à data constante da cláusula 2.ª do referido CCT.

Pela Associação Comercial de Castanheira de Pêra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Pedrógão Grande:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.

Depositado em 28 de Julho de 1981, a fl. 140 do livro n.º 2, com o n.º 228/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele Sind.

Entre o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro e a Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT de que são outorgantes por um lado a Associação Comercial de Coimbra e outras e por outro o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro — Alteração salarial —, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1981.

Esta adesão retroage os seus efeitos à data constante da cláusula 2.ª do referido CCT.

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:
Fernando Verissimo Tenente.

Depositado em 28 de Julho de 1981, a fl. 140 do livro n.º 2, com o n.º 229/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul («Boletim do Trabalho e Emprego», n.º 1, de 8 de Janeiro de 1981) — Integração das profissões em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1981.

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

Caldeireiro ou mestre caldeireiro.
Encarregado geral de exploração ou feitor.
Encarregado de sector.
Lagareiro ou mestre lagareiro.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Apontador.

5.3 — Produção:

Adegueiro.
Arrozeiro.

5.4 — Outros:

Auxiliar de veterinário.
Enxertador.
Fiel de armazém.
Operador de máquinas agrícolas.

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
Apanhador de pinhas.
Calibrador de ovos.
Capataz.
Caseiro de nível A.
Caseiro de nível B.
Esgalhador ou limpador de árvores.
Espalhador de química.
Jardineiro.
Moto-serrista.
Podador.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Resineiro.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Tosquiador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de caldeira.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.
Trabalhador frutícola.
Trabalhador de lagar.
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.
Carregador e descarregador de sacos.
Carreiro ou almocreve.
Carvoeiro.
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Emetador ou ajuntador.
Empador ou armador de vinha.
Gadanhador.
Guarda de portas de água.

Guarda de propriedades ou florestal.
Hortelão ou trabalhador horto-floricola.
Trabalhador agrícola auxiliar.
Trabalhador agrícola de nível A.
Trabalhador agrícola de nível B.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunicola.
Trabalhador de descasque de madeiras.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador de valagem.

A — Estágio e aprendizagem:

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a Fensiq — Feder. Nacional dos Sind. dos Quadros — Integração das profissões em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980.

1 — Quadros superiores:

Profissionais de Engenharia — níveis 3, 4, 5 e 6.
Profissionais de Economia — níveis 3, 4, 5 e 6.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção:

Profissionais de Engenharia — níveis 1 e 2.
Profissionais de Economia — níveis 1 e 2.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros («Boletim do Trabalho e Emprego», n.º 31, de 22 de Agosto de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980.

1 — Quadros superiores:

Profissionais de Engenharia — níveis 3, 4, 5 e 6.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção:

Profissionais de Engenharia — níveis 1 e 2.

CCT entre a Groquifar — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros («Boletim do Trabalho e Emprego», n.º 1, de 8 de Janeiro de 1981) — Integração das profissões em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção aludida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1981.

1 — Quadros superiores:

Director de serviços ou chefe de escritório.
Contabilista/técnico de contas.
Analista de sistemas.
Profissionais de Engenharia — graus 3, 4, 5 e 6.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.
Programador.

2.2 — Técnicos da produção:

Encarregado geral.
Profissionais de Engenharia — graus 1 e 2.

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

Chefe de vendas.
Inspector de vendas.
Caixeiro encarregado ou chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Ajudante de guarda-livros.
Secretária de direcção.
Programador mecanográfico.
Escriturário especializado.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Esteno-dactilógrafo.
Escriturário.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Prospector de vendas.
Promotor de vendas.
Vendedor especializado ou técnico de vendas.
Vendedor.
Caixeiro de praça — praticista.

Caixeiro de mar.
Caixeiro-viajante.
Caixeiro.
Expositor.

5.3 — Produção:

Técnico de electrónica.

5.4 — Outros:

Motorista (pesados ou ligeiros).
Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª).

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo.
Demonstrador.
Conferente.
Caixa de balcão.
Empilhador.
Embalador.
Distribuidor.
Rotulador(a) ou etiquetador(a).
Ajudante de motorista.
Telefonista.
Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente.
Trabalhador de limpeza.
Contínuo.
Porteiro.
Guarda.
Paquete.

A — Estágio e aprendizagem:

Estagiário.
Caixeiro-ajudante.
Praticante.

Profissões integráveis em dois níveis

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão — 1/2.1.
Chefe de secção — 2.1/3.
Guarda-livros — 2.1/4.1.
Recepcionista — 5.1/6.1.
Perfurador-verificador — 5.1/6.1.
Operador de *telex* — 5.1/6.1.
Cobrador — 5.1/6.1.

**AE entre os TLP — Telefones de Lisboa e Porto, E. P.,
e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão, a pp. 1480 e seguintes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1981, o texto da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim:

Cláusula 6.ª, alínea *h*), onde se lê «bem como prestar-lhe» deverá ler-se «bem como prestar-lhes».

Cláusula 7.ª, alínea *h*), onde se lê «salvo a pedido do próprio e sob parecer» deverá ler-se «salvo a pedido do próprio e parecer».

Cláusula 12.ª, n.º 2, onde se lê:

«Pessoal executivo;
Pessoal de telecomunicações;
Pessoal administrativo;
Pessoal técnico;
Pessoal dos serviços sociais.»

deverá ler-se:

«Pessoal executivo;
Pessoal de telecomunicações;
Pessoal administrativo;
Pessoal técnico;
Pessoal dos serviços sociais.»

Cláusula 15.ª, n.º 1, onde se lê «As carreiras de pessoal especialista destinam-se» deverá ler-se «A carreira de pessoal especialista destina-se».

Cláusula 17.ª, n.º 1, onde se lê «com as necessidades de serviço ou com as percentagens» deverá ler-se «com as necessidades de serviço ou das percentagens».

Cláusula 21.ª, título, onde se lê «Necessidade de preenchimento de vagas» deverá ler-se «Necessidade do preenchimento de vagas».

Cláusula 35.ª, n.º 6:

Alínea *a*), onde se lê «preferindo aqueles com habilitações» deverá ler-se «preferindo os com habilitações».

Alínea *b*), onde se lê «preferindo aqueles com habilitações» deverá ler-se «preferindo os com habilitações».

Cláusula 38.ª, título, onde se lê «(Atribuição adicional de vagas» deverá ler-se «(Atribuição condicional de vagas».

Cláusula 39.ª, n.º 1, onde se lê «(tal como é definido na cláusula 16.ª)» deverá ler-se «(tal como é definido na cláusula 13.ª)».

Cláusula 40.ª:

N.º 2, onde se lê «por decisão do director de serviços» deverá ler-se «por decisão de director de serviços».

N.º 4, onde se lê «por utilização do crédito de faltas concedido na cláusula 99.ª, por gozo de feriados» deverá ler-se «por facto de utilização do crédito de faltas concedido na cláusula 99.ª, pelo gozo de feriados».

Cláusula 42.ª, n.º 1, onde se lê «a empresa preencher definitiva» deverá ler-se «a empresa preencher definitiva».

Cláusula 48.ª:

Título, onde se lê «(Atribuições dos trabalhadores em funções de instrutores)» deverá ler-se «(Atribuições dos trabalhadores em funções de instrutor)».

2.ª 1., onde se lê «incubem como funções principais» deverá ler-se «incumbe como funções principais».

Cláusula 49.ª, n.º 3, onde se lê «dos trabalhadores informados sobre obras existentes» deverá ler-se «dos trabalhadores informados das obras existentes».

Cláusula 51.ª, 1.ª 1., onde se lê «estão sujeitos a prestação» deverá ler-se «estão sujeitos à prestação».

Cláusula 53.ª:

Alínea *a*), onde se lê «Indicar o local de apresentação» deverá ler-se «Indicar o local da apresentação».

Alínea *b*), onde se lê «Indicar a hora de apresentação» deverá ler-se «Indicar a hora da apresentação».

N.º 2, onde se lê «e a da área do local de prestação de serviço» deverá ler-se «e a da área do local da prestação de serviço».

N.º 7, onde se lê «a comparência no local de prestação de serviço» deverá ler-se «a comparência no local da prestação de serviço».

Cláusula 54.ª, n.º 1, alínea *e*), onde se lê «(for convocado para prestação» deverá ler-se «(ou seja convocado para prestação».

Cláusula 73.ª, n.º 2, alínea *a*), onde se lê «(c) Trabalho nocturno prestado na segunda hora mal — $T. N. n = 0,25 \times RH$ » deverá ler-se «(a) Trabalho nocturno prestado em horário normal — $T. N. n = 0,25 \times RH$ ».

Cláusula 74.ª, título, onde se lê «(Contribuição — Princípios gerais)» deverá ler-se «(Retribuição — Princípios gerais)».

Cláusula 76.ª, n.º 1, onde se lê « $RH = \frac{12 \times RM}{12 \times VM}$ »

deverá ler-se « $RH = \frac{12 \times VM}{52 \times HS}$ ».

Cláusula 93.ª, n.º 6, onde se lê «por período igual ou superior a trinta dias poderá ser concedida autorização para gozarem as suas férias a seguir à data da alta, sem prejuízo de terceiros, se requerida» deverá ler-se «por período igual ou superior a trinta dias, se requerida, poderá ser concedida autorização para gozarem as suas férias a seguir à data da alta, sem prejuízo de terceiros».

Cláusula 102.ª, título, onde se lê «(Efeitos das faltas justificadas)» deverá ler-se «(Efeitos das faltas justificadas)».

CAPÍTULO XIII

SECÇÃO I

Título, onde se lê «Complementos de pensões de reforma e de sobrevivência e de subsídio de Natal» deverá ler-se «Complemento de pensões de reforma e sobrevivência e de subsídio de Natal».

Cláusula 139.ª, n.º 2, onde se lê «as percentagens do vencimento ilíquido:» deverá ler-se «as percentagens do vencimento mensal ilíquido:».

Cláusula 167.ª, 7.ª 1., onde se lê «bem como o currículo profissional» deverá ler-se «bem assim como o currículo profissional».

Cláusula 171.ª, 5.ª 1., onde se lê «ou simples práticas e contrárias» deverá ler-se «ou simples práticas contrárias».

Cláusula 186.ª:

N.º 3.1, alínea a), onde se lê «o tempo de permanência na nova carreira» deverá

ler-se «o tempo de carreira na nova carreira».

N.º 3.2, onde se lê «a aglutinação das carreiras» deverá ler-se «a aglutinação destas carreiras».

ANEXO I

Constituição dos quadros

Onde se lê:

Categoria		
Número	Nome	Abreviatura

deverá ler-se:

Cargo/categoria		
Número	Nome	Abreviatura

ANEXO II

Alterações de designações e novas categorias

Quadro do pessoal de telecomunicações

Onde se lê:

Electrotécnico de cabos | Electrónico de cabos linhas.
Electrotécnico de linhas

deverá ler-se:

Electrotécnico de cabos | Electrónico de cabos/linhas.
Electrotécnico de linhas

ANEXO IV

Cargos, grupos profissionais e progressão nos níveis de vencimentos

Onde se lê:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis	Acessos
I	Consultor	V U	(d) (d)

deverá ler-se:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis	Acessos
I	Consultor	V U	(d)

Onde se lê:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis	Acessos
V	Assistente de electricista		

deverá ler-se:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis	Acessos
V	Assistente electricista		

ANEXO V

Quadros de correspondências

Onde se lê:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis actuais	Níveis de correspondência
VI	Assistente técnico metalúrgico Assistente técnico de construção civil	L	N L

deverá ler-se:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis actuais	Níveis de correspondência
VI	Assistente técnico metalúrgico Assistente técnico de construção civil	L	N L'

Onde se lê:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis actuais	Níveis de correspondência
VII		J	L' K

deverá ler-se:

Agrupamentos	Grupos profissionais	Níveis actuais	Níveis de correspondência
VII		J	M L' K

ANEXO VII

Artigo 3.º, n.º 3, onde se lê «Aos trabalhadores mecânicos auto» deverá ler-se «Aos trabalhadores mecânicos de automóveis».

Artigo 8.º, onde se lê «desde que haja sido previamente autorizado» deverá ler-se «desde que hajam sido previamente autorizados».

ANEXO IX

Artigo 8.º, n.º 1, onde se lê «pode ser efectuado de forma a,» deverá ler-se «pode ser efectuada de forma a».

ANEXO X

Artigo 3.º, n.º 2, onde se lê «em que tal se verifique» deverá ler-se «em que tal se justifique».

ANEXO XIV

Artigo 8.º, onde se lê «pelo período máximo de trinta dias» deverá ler-se «pelo período máximo de trinta dias seguidos».

ANEXO XV

Artigo 7.º, n.º 2, onde se lê «2 — O regime de serviços moderados, quando não puder ser exercido no local ou departamento a que casos, a transferência, temporária ou não, a qual po- o trabalhador pertence, dará lugar, em qualquer dos derá ser efectuada para além da dotação atribuída ao departamento em que o trabalhador seja colocado» deverá ler-se «2 — O regime de serviços moderados, quando não puder ser exercido no local ou departamento

a que o trabalhador pertence, dará lugar, em qualquer dos casos, a transferência, temporária ou não, a qual poderá ser efectuada para além da dotação atribuída ao departamento em que o trabalhador seja colocado».

ANEXO XVI

Artigo 5.º, n.º 3, onde se lê «deverá apresentar documento» deverá ler-se «deverá apresentar documento».

ANEXO XVIII

Artigo 2.º, onde se lê «Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador, quer consista em acção ou omissão, quer traduza violação de alguns dos deveres que lhe incumbem por virtude da relação de trabalho com a empresa» deverá ler-se «Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção ou omissão,

praticado pelo trabalhador, quer traduza violação de alguns dos deveres que lhe incumbem por virtude da relação de trabalho com a empresa».

Artigo 10.º, n.º 1, alínea b), onde se lê «A pena de suspensão compete ao directores regionais;» deverá ler-se «A pena de suspensão compete aos directores regionais;»

Artigo 42.º, n.º 4, onde se lê «que não sejam trabalhadores dos TL» deverá ler-se «que não sejam trabalhadores dos TLP».

Artigo 55.º, título, onde se lê «(Subidas dos recursos)» deverá ler-se «(Subida dos recursos)».

ANEXO XX

Artigo 3.º, n.º 5, onde se lê «que desse facto não resulte fundamentalmente inconveniente para o serviço» deverá ler-se «que desse facto não resulte fundamentado inconveniente para o serviço».

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outra — Alteração salarial e outras (rectificação)

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1981, o texto do CCT em epígrafe, de seguida se procede à necessária rectificação.

Assim:

Na p. 1017, entre as cláusulas 24.ª e 46.ª, deverão introduzir-se as cláusulas 27.ª, 31.ª e 32.ª

Na p. 1018, onde se lê:

	Zona A	Zona B
Aprendiz de óptica do 1.º ano	4 500\$00	4 200\$00

deverá ler-se:

Aprendiz de óptica do 1.º ano	5 500\$00	5 150\$00
-------------------------------------	-----------	-----------

CCT entre a Assoc. Patronal dos Armazenistas de Papel e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial (rectificação)

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, o texto do CCT em epígrafe, de seguida se procede à necessária rectificação:

Assim:

Na p. 1395, onde se lê:

Pela Papel — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:
Joaquim de Jesus Silva.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:
Joaquim de Jesus Silva.

deverá ler-se:

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão — Papel:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:
(Assinatura ilegível.)