

Boletim do Trabalho e Emprego

46

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 221\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 63	N.º 46	P. 1853-1880	15-DEZEMBRO-1996
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros 1855
- Aviso para PE das alterações dos CCT para os consultórios médicos, policlínicas e estabelecimentos similares 1855

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES-SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro 1856
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras 1878
- CCT entre a Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária (alteração salarial e outras) — Rectificação 1880



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 1996, e 45, de 8 de Dezembro de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT para os consultórios médicos, policlínicas e estabelecimentos similares.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1996, do CCT entre a APO-MEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1996, do CCT entre a Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996, do CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPACES — Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, e do CCT entre a APAC — Associação

Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma citados, tornará ainda as disposições constantes das alterações do CCT entre a APAC — Asso-

ciação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1996, do CCT entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, e do CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1996, extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam as actividades económicas incluídas na CAE — rev. 2 p 8512 e 8513 (consultórios médicos, policlínicas, medicina dentária e odontologia) e trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou profissão análoga filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

A portaria a emitir será aplicável às relações de trabalho incluídas no seu âmbito de aplicação relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES-SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que no distrito de Beja sejam associadas da Associação Comercial do Distrito de Beja e se dediquem ao comércio e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que no distrito de Beja sejam associados no CES-SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCTV entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1996.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhado da proposta de alteração. A contraproposta terá de ser apresentada no prazo máximo de 30 dias da data da recepção da proposta.

4 — Enquanto não for aprovada a proposta referida no número anterior, continuará em vigor o texto cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa (CSE), indicando os nomes dos respectivos membros,

por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 5.^a

Comissões sindicais de empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do Sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederação.

2 — A CSE é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores. O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas estipulado na cláusula 6.^a é o seguinte: até 25 trabalhadores, um delegado, e, por cada grupo de 25 trabalhadores, mais um delegado.

5 — As comissões sindicais de empresa e ou o delegado sindical têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidos em matéria que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa, no exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e delegados de greve não podem ser prejudicados nos seus direitos pelo exercício dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem, para desempenho das suas funções, do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 10 por mês.

4 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de urgência justificada, nas quarenta e oito horas imediatas à falta.

6 — As faltas para além das previstas nos números anteriores são consideradas faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

7 — Aos trabalhadores com funções de representação em instituições de previdência será contado o tempo de exercício para efeitos de antiguidade.

Cláusula 7.^a

Condições para o exercício de direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela CSE ou delegado sindical;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reservar no interior da empresa um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores;
- d) Os dirigentes do Sindicato que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 8.^a

Reuniões do delegado sindical ou da CSE com a direcção da empresa

1 — O delegado sindical ou a comissão sindical serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram, uma vez por mês.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e a hora da reunião do delegado sindical ou da CSE com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, cabendo à entidade patronal fornecer todos os meios técnicos necessários.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre o delegado sindical ou a CSE e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos os trabalhadores ou afixados na empresa, cabendo à entidade patronal fornecer os meios técnicos necessários.

Cláusula 9.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical ou a CSE e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, cuja cópia será afixada em local bem visível dentro da empresa.

Cláusula 10.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelos delegados sindicais ou pela CSE.

2 — Fora do horário de trabalho podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos delegados sindicais ou pela CSE ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

1 — De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados nas categorias constantes do anexo I.

2 — A comissão paritária, constituída nos termos deste CCTV, poderá criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar as categorias nele previstas a outras com designações específicas.

Cláusula 12.^a

Condições de admissão e acesso

1 — As condições de admissão e acesso dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que a seguir se mencionam.

2 — A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina a desempenhar dentro do quadro da empresa.

I — Caixeiros

1 — *Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador com mais de 15 anos e menos de 18 anos e com, pelo menos, a escolaridade obrigatória.

2 — *Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador:

- a) Admitido como praticante de caixeiro logo que atinja os 18 anos ou complete o curso geral dos liceus ou equivalente;
- b) Admitido na profissão com o curso geral dos liceus ou equivalente;
- c) Admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que, pela primeira vez, ingresse na profissão, será admitido como caixeiro-ajudante do 2.º ano.

3 — *Terceiro-caixeiro.* — É o trabalhador que completa dois anos de permanência em caixeiro-ajudante ou apenas um, no caso específico da segunda parte da alínea c) do n.º 2 anterior.

4 — *Segundo-caixeiro.* — É o trabalhador que completa três anos como terceiro-caixeiro.

5 — *Primeiro-caixeiro.* — É o trabalhador que completa três anos como segundo-caixeiro.

6 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional

a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

II — Operadores de supermercado

1 — *Operador-ajudante.* — É o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos e com, pelo menos, a escolaridade obrigatória.

2 — *Operador de 2.ª* — É o trabalhador que completa dois anos de permanência na categoria de operador-ajudante. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que pela primeira vez ingressa na profissão, o tempo de permanência na categoria de operador-ajudante é reduzido para um ano.

3 — *Operador de 1.ª* — É o trabalhador que completa três anos de permanência na categoria de operador de 2.ª

4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, conta-se todo o tempo de serviço prestado pelos profissionais a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

III — Trabalhadores administrativos

A) Empregados de escritório

Habilitações mínimas. — As habilitações mínimas para o ingresso na profissão de empregado de escritório são o 9.º ano unificado ou equivalente.

Idade mínima. — A idade mínima para o ingresso na profissão será a de 16 anos.

1 — *Estagiário.* — O trabalhador que ingresse na carreira de empregado de escritório terá a categoria de estagiário. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que, pela primeira vez, ingressa na profissão, será admitido como estagiário do 2.º ano.

2 — *Terceiro-escriturário.* — É o trabalhador que completa dois anos de permanência na categoria de estagiário ou apenas um ano, no caso específico da segunda parte do n.º 1 anterior.

3 — *Segundo-escriturário.* — É o trabalhador que completa três anos como terceiro-escriturário.

4 — *Primeiro-escriturário.* — É o trabalhador que completa três anos como segundo-escriturário.

5 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

B) Telefonistas

Habilitações mínimas. — As habilitações mínimas para o ingresso na profissão são as legalmente exigíveis (6.º ano de escolaridade).

Idade mínima. — A idade mínima para o ingresso na profissão de telefonista será a de 18 anos.

C) Cobradores

As habilitações e idade mínimas para o ingresso na profissão de cobrador são as mesmas exigidas para a profissão de telefonista.

D) Portaria, vigilância, limpeza e similares

Habilitações mínimas. — As habilitações mínimas para o ingresso em qualquer destas profissões é a escolaridade obrigatória.

Idade mínima. — A idade mínima para o ingresso nas profissões referidas é a de 18 anos.

E) Paquetes

Serão classificados como paquetes os trabalhadores admitidos com a idade mínima de 15 anos.

Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos, ascenderão à categoria de contínuo, a menos que reúnam as condições de idade e habilitações para estagiário, caso em que ingressarão nesta categoria.

IV — Electricistas

1 — *Aprendiz.* — É o trabalhador que ingressa na profissão com mais de 15 anos e menos de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Ajudante de electricista* — É o aprendiz de electricista que:

- a) Atinja 18 anos;
- b) É admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 21 anos. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que, pela primeira vez, ingressa na profissão, será admitido como ajudante de electricista do 2.º ano.

3 — *Pré-oficial.* — É o trabalhador que completa dois anos como ajudante de electricista ou apenas um ano, no caso específico da segunda parte da alínea b) do n.º 2 anterior.

4 — *Oficial de 2.ª* — É o trabalhador que completa três anos como pré-oficial.

5 — *Oficial de 1.ª* — É o trabalhador que completa três anos como oficial de 2.ª

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industrial de Electricista ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

7 — Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

V — Trabalhadores da construção civil, marcenarias, madeiras e correlativos

1 — Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 15 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo.

3 — Os aprendizes serão promovidos à categoria imediata após dois anos de aprendizagem.

4 — Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

6 — O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

7 — Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

8 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 6 e 7 anteriores conta-se todo o tempo de permanência na mesma categoria e classe, independentemente da empresa onde tenha sido exercida a profissão.

VI — Trabalhadores rodoviários

É condição mínima para o ingresso como motorista a posse de carta de condução profissional válida.

VII — Trabalhadores de costura

1 — Só poderão ser admitidos como estagiários os indivíduos com idade não inferior a 15 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — O estagiário é promovido à categoria de costureiro(a) logo que complete dois anos na referida classe.

VIII — Talhantes

1 — O talhante de 2.ª será obrigatoriamente promovido a talhante de 1.ª logo que complete três anos de permanência na categoria.

2 — O tempo máximo de permanência prevista no número anterior será reduzido para dois sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

3 — O praticante de talhante será promovido a talhante de 2.ª após dois anos de permanência na categoria.

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial —, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — O período de tirocínio dos praticantes será de três anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeito do disposto no número anterior, conta-se o tempo de permanência na mesma classe.

Cláusula 13.^a

Acesso por iniciativa da entidade patronal

Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas neste contrato, tenham necessidade de promover trabalhadores, observarão sempre as seguintes preferências:

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

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores sem prazo será efectuada, a título experimental, pelos períodos seguintes:

- a) Trabalhadores dos níveis I a V — 60 dias;
- b) Trabalhadores dos níveis VI e VII — 30 dias;
- c) Trabalhadores dos restantes níveis — 15 dias.

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

3 — Não haverá lugar ao período experimental mencionado no n.º 1 quando, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, aquela expressamente prescindir de tal período.

Cláusula 15.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título,

mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento subscrito por ambas as partes.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais oito dias úteis após o regresso do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão condicional.

3 — Se durante a vigência do contrato do trabalhador admitido para substituição ocorrer vaga na categoria da sua profissão, ser-lhe-á dada preferência no preenchimento dessa vaga, considerando-se, neste caso, o tempo de serviço desde a data da admissão condicional.

4 — O profissional impedido por prestação de serviço militar deverá apresentar-se ao serviço até 30 dias após ter cessado a causa do impedimento, salvo se outra causa sobrevier e para a qual não tenha contribuído.

5 — O trabalhador substituto considera-se definitivamente provido no cargo se tiver exercido por mais de um ano as funções do substituído, salvo nos casos em que a ausência deste se deva a doença ou a prestação de serviço militar.

Cláusula 16.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato haja sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito ao preenchimento da primeira vaga que ocorrer na sua categoria na empresa onde prestava serviço.

Cláusula 17.^a

Relações nominais

As entidades patronais elaborarão, um mês após a entrada em vigor deste CCTV, anualmente, os mapas de pessoal do modelo e demais condições impostas por lei.

Cláusula 18.^a

Alterações ao quadro de pessoal

1 — Sempre que se verifique a cessação de qualquer contrato de trabalho, devem as entidades patronais comunicar o facto, por escrito, ao sindicato respectivo.

2 — Decorrido o período experimental previsto na cláusula 14.^a, a entidade patronal é obrigada a comunicar a admissão do profissional nos termos do número anterior.

Cláusula 19.^a

Regra geral sobre quadros

É da competência das entidades patronais a organização do quadro de pessoal, observadas que sejam

as regras constantes do presente contrato sobre promoções e dotações mínimas.

Cláusula 20.^a

Dotações mínimas

1 — Nas empresas com o mínimo de 6 empregados será obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de secção por cada sector (comércio e escritório).

2 — Nas empresas com mais de 5 profissionais de armazém, terá de existir 1 com a categoria de fiel e por cada grupo de 10 profissionais haverá 1 com a categoria de encarregado de armazém.

3 — O número global de caixeiros-ajudantes e praticantes de caixeiro ou estagiários e paquetes não poderá exceder o total do número de profissionais das categorias superiores, respectivamente.

4 — Tratando-se de empresas que, além da sede, possuam filiais ou outras dependências, serão os profissionais considerados em conjunto, para efeitos do disposto no número anterior.

5 — Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados de categorias inferiores a caixeiro ou escriturário, desde que não tenham estes.

6 — Quando houver caixa privativa, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega que não tenha categoria inferior a terceiro-caixeiro.

7 — A entidade patronal representada pelo próprio ou um dos seus sócios poderá substituir-se ao titular da categoria mais elevada do quadro de pessoal, desde que exerça por forma efectiva e permanente as funções próprias dessa categoria.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 21.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato, as que resultem de normas legais, da regulamentação do trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;
- b) Tratar e respeitar o empregado como seu colaborador;
- c) Não exigir do empregado trabalho para além do compatível com a sua categoria e atender às suas possibilidades físicas;
- d) Não deslocar os trabalhadores para serviços para os quais não foram contratados, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Acompanhar ou fazer acompanhar, com o maior interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Proporcionar, no local de trabalho, a existência das melhores condições para a prestação do tra-

balho, especialmente no que respeita a segurança, asseio, ventilação e iluminação, etc.;

- g) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, instituições de previdência, comissões paritárias e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;
- h) Facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos através dos quais se possam valorizar profissionalmente;
- i) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- j) Segurar os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Indemnizar os trabalhadores, quando não seguros, pelos danos causados por acidentes de trabalho, nos termos da lei e deste contrato.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) 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;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição e baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência lhe causar prejuízos materiais, morais e sociais;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que contratado a prazo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista neste contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito às indemnizações correspondentes ao despedimento sem justa causa.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina de trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Velar pela conservação e sua utilidade dos instrumentos de trabalho e materiais que lhes tenham sido confiados pela entidade patronal;
- d) Defender os legítimos interesses da entidade patronal;
- e) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade patronal, com o público e com os companheiros de trabalho;
- f) Louvar ou propor louvores ou recompensas, quando exerçam funções de chefia;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade às infracções disciplinares por estes cometidas;
- h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos de comparecer ao serviço por facto não imputável à entidade patronal, desde que tal substituição não ultrapasse o período total de 30 dias;
- i) Acompanhar, com o maior interesse, a aprendizagem dos que ingressem na profissão, transmitindo-lhes os conhecimentos necessários ao bom exercício das funções;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo se autorizado, por escrito, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal do trabalho é de trinta e nove horas semanais para os trabalhadores administrativos e de quarenta e quatro horas semanais para os restantes trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser cumpridos.

2 — Sempre que haja trabalho ao sábado, este não poderá exceder um período de quatro horas da parte da manhã.

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 consecutivas de trabalho.

4 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados

na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — Nos sábados do mês de Dezembro, os trabalhadores administrativos poderão efectuar três horas e meia de trabalho na parte da manhã e as restantes quatro horas na parte da tarde, estabelecendo-se como compensação do trabalho prestado os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço. Caso estes dias coincidam com os dias de descanso semanal, a referida compensação far-se-á no dias úteis imediatos.

Cláusula 25.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser remetidos à CT, caso exista.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente, por estabelecimento.

4 — Os trabalhadores só são obrigados a cumprir horários de trabalho desde que afixados em local visível do estabelecimento e que contenham a indicação de terem sido recebidos pelo Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

Cláusula 26.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só será prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando apresente motivo devidamente justificado.

4 — As entidades patronais deverão possuir um livro de registo das horas extraordinárias, onde antes do seu início e logo após o seu termo farão as respectivas anotações.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho extraordinário ou do trabalho em dia de descanso ou feriado

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

- a) 100 %, se for prestado em dias normais de trabalho;
- b) 100 %, se for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, caso em que o trabalhador terá ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, com a retribuição normal.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que, logo após o termo do período normal, houver lugar a trabalho extraordinário, será concedido aos trabalhadores um intervalo mínimo de quinze minutos, sem prejuízo da correspondente remuneração extraordinária.

4 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado com a retribuição do mês em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

5 — O trabalhador tem direito a reclamar, em qualquer altura, durante a vigência do contrato invidual de trabalho, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Após cinco anos terá de comprovar o crédito por documento idóneo.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno e retribuição especial

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 29.^a

Remunerações certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III (tabela salarial).

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela anexa, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento das comissões, quando houver lugar a elas, será feito após boa e devida cobrança.

Cláusula 30.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

Sempre que um trabalhador substitua outro, de categoria e retribuição superior, por mais de 30 dias, passará

a receber a remuneração mínima do substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 2390\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à data da tabela salarial, acrescida do referido complemento.

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a subsídio de almoço no valor de 350\$, por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 34.^a

Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se deslocam em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — 1440\$;
- b) Dormida — 3400\$;
- c) Pequeno-almoço — 390\$;
- d) Diária completa — 5000\$.

2 — Por opção da entidade patronal, o regime de ajudas de custo referido no número anterior poderá ser substituído por pagamento das despesas, contra a apresentação dos documentos comprovativos respectivos.

Cláusula 35.^a

Despesas de transporte

1 — Compete à entidade patronal pagar ou fornecer o transporte nas deslocações em serviço.

2 — Caso haja utilização pelos trabalhadores de viatura própria, terão direito a receber, por cada quilómetro, 0,25 do preço da gasolina super.

Cláusula 36.^a

Subsídio de caixa

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de «quebras» de 2000\$.

2 — O subsídio referido no número anterior não constitui, para qualquer efeito, retribuição e não será pago durante as férias e impedimentos prolongados.

3 — Os substitutos dos caixas e cobradores terão direito ao referido subsídio durante os períodos de substituição, desde que por tempo igual ou superior a 10 dias em cada mês, caso em que não haverá lugar ao pagamento ao respectivo titular.

4 — Em caso de sobras de caixa, deverão as mesmas ser entregues à entidade patronal.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal incidirá sobre a parte fixa e a média mensal dos últimos 12 meses da parte variável.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Os trabalhadores que, por qualquer motivo (doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou licença sem retribuição), não tenham por ocasião do pagamento do subsídio de Natal prestado todo o tempo de trabalho a que contratualmente estão obrigados receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que sejam incorporados no serviço militar receberão, no ano da incorporação, um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Os trabalhadores que se encontrem na situação de doença na data do pagamento do subsídio de Natal terão direito à diferença entre o subsídio que lhe for atribuído pela caixa de previdência e aquele que resultaria da aplicação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

7 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

2 — É considerado dia de descanso complementar o sábado ou a tarde de sábado.

3 — São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

1 de Janeiro;
Segunda-feira posterior ao domingo de Páscoa;
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.

4 — Serão ainda considerados feriados, além dos mencionados no número anterior, o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a 30 dias consecutivos de férias remuneradas.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.^a

3 — 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, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, contados até 31 de Dezembro, no máximo de 15 dias de calendário.

5 — Na impossibilidade de as férias a que se reporta o número anterior serem gozadas, total ou parcialmente, até Dezembro desse ano, deverá o trabalhador gozar o período de férias ainda em falta no 1.º trimestre do ano seguinte.

6 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão gozar as férias antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições correspondentes.

7 — No ano do regresso do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar as férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio.

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste contrato, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

9 — 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.

10 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição do período de férias já vencido, se ainda o não tiver gozado.

11 — No caso do número anterior, o trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida, no

tudo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deverá ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, podendo ser gozadas em dois períodos interpolados.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento ao trabalhador, com 30 dias de antecedência da data marcada.

3 — Quando os trabalhadores beneficiem da situação de trabalhador-estudante, nos termos da legislação aplicável, têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

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

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa têm o direito de gozar as férias simultaneamente, salvo em casos de impossibilidade total.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média da parte variável dos últimos 12 meses ou a parte proporcional ao período de trabalho prestado, no caso de este ser inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante igual à retribuição do período de férias já vencido, bem como a um subsídio de férias proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — No caso da incorporação militar ou de cessação do contrato, o subsídio será pago até à data da verificação desses eventos.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1 — Por falta considera-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, noras, genros, enteados, padrastos e madrastras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bisavós, avós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;
- d) As dadas por falecimento de parentes não designados nas alíneas anteriores, até ao 4.º grau da linha colateral, no próprio dia do funeral;
- e) As dadas por altura do nascimento de filho, até dois dias, incluindo designadamente as diligências necessárias ao registo de nascimento;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, instituições de previdência e outras comissões emergentes da lei e deste contrato;
- g) As dadas no exercício de funções de bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável;
- h) Em caso de doação de sangue, a título gracioso, no dia da doação;
- i) As dadas por motivos das consultas, tratamentos e exames médicos sempre que não possam realizar-se fora do horário normal de trabalho;
- j) As dadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- l) As motivadas por detenção ou prisão preventiva enquanto não transitar em julgado a sentença condenatória;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei aplicável;
- n) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Para efeitos do disposto na alínea n) do número anterior, o trabalhador é autorizado a usufruir de justificação de faltas:

- a) Pelo período previsto na alínea b) do número anterior, em caso de falecimento de pessoa com quem ele viva em união de facto;

- b) Pelo tempo necessário, até um dia, para assistir ao funeral do tio ou sobrinho.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nas alíneas dos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas pelos delegados sindicais quando ultrapassem o crédito de horas atribuído no n.º 3 da cláusula 6.^a deste contrato;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- d) As dadas nos termos da alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior, com excepção do tempo utilizado para ocorrer a incêndios;
- e) As dadas nos termos da alínea h) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo o tempo necessário para realizar a doação;
- f) As dadas nos termos da alínea i) do n.º 1 da cláusula anterior na parte que exceda quarenta e quatro horas anuais;
- g) As dadas nos termos da alínea l) do n.º 1 da cláusula anterior para além de quarenta e oito horas após a detenção ou prisão preventiva;
- h) As dadas para prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar quando excedam 12 dias de trabalho por ano.

3 — Pode a entidade patronal, fora dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 44.^a, considerar justificadas com perda de retribuição outras faltas para as quais os trabalhadores apresentem motivos atendíveis.

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

5 — As faltas justificadas em que haja lugar a perda de retribuição serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$Vd = \frac{RM}{30} \times n$$

em que:

Vd é o valor a descontar;
RM é a retribuição mensal;
n é o número de dias de falta.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência,

o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 — As horas de falta não remuneradas correspondentes aos dias de falta serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada de acordo com a fórmula constante do n.º 2 da cláusula 27.^a, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

4 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HF \times 52}{12}$$

em que *HF* é o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados, em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente, com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

6 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas nas férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por parte 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 tiver direito.

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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, em qualquer caso de falta justificável, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 49.^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 pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença, acidente ou prisão preventiva, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 52.^a

Cessação por mútuo acordo das partes

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

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

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

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode 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.

Cláusula 53.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

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

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

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal

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

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

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

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

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

4 — Será dispensado do aviso prévio previsto nos n.ºs 1 e 2 o trabalhador que arranjar colocação noutra empresa, em melhores condições financeiras, devendo, contudo, avisar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias.

5 — Pode ainda ser dispensado do referido aviso prévio o trabalhador que tenha de rescindir o contrato por motivos da sua vida privada graves, devidamente comprovados.

Cláusula 57.^a

Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do 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 das garantias legais e contratuais 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 e dignidade;
- g) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço ou fracção, com o mínimo de três meses.

Cláusula 58.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa referido na cláusula 47.^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 cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considerar relevantes para esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de três 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 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição quando a sua permanência ao serviço seja prejudicial ao apuramento da verdade dos factos.

6 — O trabalhador pode recorrer da sanção aplicada, nos termos da lei.

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

8 — 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.

9 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês 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.

Cláusula 59.^a

Despedimento e indemnização de dirigentes e delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores

A presente matéria regular-se-á pelas disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 215-B/75 e as Leis n.ºs 68/79 e 46/79.

Cláusula 60.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 61.^a

Cessação da actividade

No caso de a entidade patronal cessar a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei, vigorando contudo quanto a indemnizações o disposto no n.º 9 da cláusula 58.^a, salvo se a entidade patronal com o acordo do trabalhador o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

62.^a

Situação de falência ou insolvência

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Trabalho feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham

tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias antes do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de meia hora cada um por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, até 12 meses após o parto, podendo as mesmas optar por um período de uma hora no início ou no termo do trabalho diário;
- d) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;
- e) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares de prestação de trabalho em horas extraordinárias sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;
- f) Dispensa, quando pedida e devidamente comprovada, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sem perda de retribuição;
- g) Direito a ir às consultas pré-natais durante as horas de trabalho, se não for possível fora delas, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;
- h) Escolha de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo impossibilidade por parte da entidade patronal de satisfazer a pretensão.

Cláusula 64.^a

Proibição de despedimento durante a gravidez

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas das indemnizações previstas na cláusula 58.^a, desde que a gravidez seja conhecida pela entidade patronal.

65.^a

Direitos especiais de menores

São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas;

- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 66.^a

Regime do trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiarão das facilidades previstas na lei aplicável.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 67.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais comprometem-se a efectivar as medidas relativas a higiene e segurança no trabalho que se verificar indispensável pôr em prática, designadamente as decorrentes de orientações dimanadas da Organização Internacional do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Condições sociais

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho

1 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniência de acidente de trabalho ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — No caso de ser possível a reconversão referida no número anterior, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador diminuído a retribuição correspondente à sua nova função.

3 — Enquanto o trabalhador estiver na situação de incapacidade absoluta temporária por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á, por período não superior a 60 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração atribuída à data da baixa e a indemnização legal a que o profissional tem direito. O somatório do referido subsídio nunca poderá exceder o montante do vencimento líquido a data da baixa. Em qualquer das situações, os subsídios referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade, nunca podendo ser reduzidos no seu valor inicial.

Cláusula 69.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 20 dias seguidos ou interpolados por cada ano civil.

CAPÍTULO XII

Sanções disciplinares

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Admoestação;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de processo disciplinar, nos termos da lei geral.

71.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a quem não deva obediência como trabalhador;
- c) Candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou fazer parte de comissões de conciliação e julgamento;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões à lei do trabalho e deste contrato, cometidas pelas empresas;
- f) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas, quando levada a efeito até ou após seis meses de qualquer dos factos mencionados no número anterior ou até um ano após o termo da data de apresentação da candidatura às funções referidas na alínea c), quando as não venham exercer, se já então num noutro caso o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 72.^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 a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada cláusula 58.º, n.º 9;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XIII

Interpretação e integração do CCT

Cláusula 73.^a

Interpretação e aplicação do CCT

1 — É constituída uma comissão paritária com a composição e as atribuições constantes do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro.

2 — As partes outorgantes acordam efectuar, a pedido de qualquer delas, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas a forma como o contrato está a ser cumprido e as deficiências de que enferma.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por este contrato as quotizações sindicais, enviando até ao dia 20 de cada mês aos respectivos sindicatos os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — O sistema referido no número anterior observar-se-á apenas em relação aos trabalhadores que, mediante declaração individual, escrita, venham manifestar a devida autorização.

Cláusula 75.^a

Reclassificações

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas e com a antiguidade do trabalhador.

Cláusula 76.^a

Incapacidade económica e financeira das empresas

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que provem a impossibilidade económica e financeira do seu cumprimento, baseado nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCTV consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a este sector e que estejam reguladas neste CCTV.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Afinador de máquinas	É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência do seu trabalho.	Afinador de 1. ^a Afinador de 2. ^a Afinador de 3. ^a
Assentador de revestimentos	É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.	Oficial. Ajudante do 3.º ano. Ajudante do 2.º ano. Ajudante do 1.º ano.
Caixa (escritório)	É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a importância é a correspondente à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.	—

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Caixa de balcão	É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.	—
Caixeiro	É o trabalhador que vende mercadorias ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.	1.º 2.º 3.º Ajudante do 2.º ano. Ajudante do 1.º ano. Praticante.
Caixeiro encarregado	É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.	—
Caixeiro de praça	É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas exercendo a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.	—
Caixeiro-viajante	É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, exercendo a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.	—
Carpinteiro de limpos	É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.	1.ª 2.ª Praticante
Chefe de escritório	É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.	—
Chefe de secção	É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.	—
Chefe de serviços	É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Considerando-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.	—
Chefe de vendas	É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.	—
Cobrador	É o trabalhador, que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.	—
Conferente	É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.	—
Contínuo	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o endereçamento.	—
Correspondente em línguas estrangeiras.	É o trabalhador que tem como principal função dirigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.	—
Costureira	É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.	Oficial. Estagiária.

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Demonstrador	O trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.	—
Distribuidor	É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.	—
Electricista	<i>Encarregado.</i> — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.	—
	<i>Oficial.</i> — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.	1. ^a 2. ^a
	<i>Pré-oficial.</i> — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa os trabalhos de menor responsabilidade.	—
	<i>Ajudante.</i> — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.	2. ^o ano. 1. ^o ano.
	<i>Aprendiz.</i> — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.	4. ^o ano. 3. ^o ano. 2. ^o ano. 1. ^o ano.
Embalador	É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.	—
Encarregado de armazém	É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.	—
Encarregado geral	É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.	—
Encarregado de secção	O trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado-geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.	—
Escriturário	1) É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda. Distribui e regulariza as compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. 2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.	1. ^a 2. ^a 3. ^a Estagiário do 2. ^o ano. Estagiário do 1. ^o ano. Praticante.

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras.	É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em língua estrangeira. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (<i>stencil</i>) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.	—
Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa.	É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (<i>stencil</i>) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.	—
Estofador	É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Estucador	É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Fiel de armazém	É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina as concordâncias 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 de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes em armazém.	—
Gerente comercial	É o profissional que organiza e dirige o estabelecimento, sendo responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	—
Guarda-livros	É o trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.	—
Guarda ou vigilante	É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.	—
Inspector de vendas	É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc.	—
Mecânico de máquinas de escritório ...	É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.	Mecânico de 1. ^a Mecânico de 2. ^a Mecânico de 3. ^a
Motorista	É o trabalhador que, possuindo cartas de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.	Pesados. Ligeiros.
Operador de máquinas de contabilidade.	É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.	—

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Operador de máquinas de embalar . . .	É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.	—
Operador mecanográfico	É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, calculadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.	—
Operador	É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos; pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adstrição ou em regime de rotação por todas elas. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.	Operador especializado. Operador de 1. ^a Operador de 2. ^a
Operador-ajudante	É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para as funções de operador.	—
Operador encarregado	É o trabalhador que no supermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.	—
Paquete	É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta serviços enumerados para os contínuos e ou faz a sua aprendizagem e preparação para estagiário.	—
Pedreiro	O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.	1. ^a 2. ^a Servente. Praticante.
Pintor	É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Pintor decorador	É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Pintor de móveis	É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Polidor	É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Porteiro	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.	—
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.	—

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Servente de armazém	É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.	—
Servente de limpeza	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	—
Talhante	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. ^a Talhante de 2. ^a
Encarregado de talho	É o profissional que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	—
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.	—
Marceneiro	É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.	1. ^a 2. ^a Praticante.

ANEXO II

Níveis de qualificação

- 1 — Quadros superiores:
- Chefe de escritório.
 - Gerente comercial.
- 2 — Quadros médios:
- 2.1 — Técnicos administrativos:
- Chefe de serviços.
- 2.2 — Outros serviços:
- Encarregado-geral.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
- Caixeiro encarregado.
 - Chefe de secção.
 - Chefe de vendas.
 - Encarregado de armazém.
 - Encarregado electricista.
 - Encarregado de secção.
 - Encarregado de talho.
 - Operador encarregado.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Correspondente em línguas estrangeiras.
 - Guarda-livros.
 - Inspector de vendas.
- 5 — Profissionais qualificados:
- 5.1 — Administrativos:
- Caixa de escritório.
 - Escriturário.
- 5.2 — Comércio:
- Caixeiro.
 - Caixeiro-viajante.
 - Caixeiro de praça.
 - Operador de supermercado.
 - Promotor de vendas.
 - Talhante.
- 5.3 — Produção:
- Afinador de máquinas.
 - Carpinteiro de limpos.
 - Estofador.
 - Estucador.
 - Marceneiro.
 - Mecânico de máquinas de escritório.
 - Motorista.
 - Oficial electricista.
 - Pedreiro.
 - Pintor.
 - Pintor decorador.
 - Pintor de móveis.
 - Polidor.
- 5.4 — Outros:
- Fiel de armazém.
- 6 — Profissionais especializados:
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Caixa de balcão.
 - Cobrador.
- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.

Conferente.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas de embalar.
Telefonista.
Pré-oficial electricista.

6.2 — Produção:

Assentador de revestimentos.
Costureira.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda.
Porteiro.
Servente de armazém.
Servente de limpeza.
Servente de pedreiro.
Porteiro.
Telefonista.
Vigilante.

7.2 — Produção:

Ajudante de assentador de revestimento.
Ajudante electricista.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes

1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.
Paquete.
Praticante.

2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.
Praticante de comércio.

3 — Praticantes de produção:

Estagiário.
Costureira.
Praticante de construção civil e correlativos.

4 — Aprendizes de produção:

Ajudante electricista.
Ajudante da construção civil e correlativos.

ANEXO I-A

Quadro base para a classificação de operadores de supermercado

	Número de operadores							
	3	4	5	6	7	8	9	10
Encarregado	—	—	—	1	1	1	1	1
Especializado	—	—	1	1	1	1	1	2
1. ^a	1	1	1	1	1	1	2	2
2. ^a	2	3	3	3	4	5	5	5

Nota. — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO III

Níveis salariais e remunerações certas mínimas

Nível	Categoria profissional	Vencimento
I	Chefe de escritório Gerente comercial	81 700\$00
II	Chefe de serviços (escritórios) Encarregado-geral	78 000\$00
III	Caixeiro-encarregado Chefe de secção (comércio e escritório) Chefe de vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado electricista Encarregado de talho Guarda-livros Inspector de vendas Operador-encarregado (supermercado)	73 000\$00
IV	Afinador de máquinas de 1. ^a Caixa (escritório) Caixeiro-viajante Carpinteiro de limpos de 1. ^a Encarregado de armazém Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Estofador de 1. ^a Estucador de 1. ^a Marceneiro de 1. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a ... Motorista de pesados Oficial electricista de 1. ^a Operador especializado (supermercado) ... Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor-decorador de 1. ^a Pintor de móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Polidor de 1. ^a Talhante de 1. ^a	71 500\$00
V	Afinador de máquinas de 2. ^a Caixeiro de praça Conferente (armazém) Demonstrador (comércio) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ... Estofador de 2. ^a Estucador de 2. ^a Fiel de armazém Marceneiro de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a ... Motorista de ligeiros Operador de 1. ^a (supermercado) Oficial electricista de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor decorador de 2. ^a Pintor de móveis de 2. ^a Polidor de 2. ^a Promotor de vendas Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Talhante de 2. ^a	65 500\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
VI	Afinador de máquinas de 3. ^a Assentador de revestimentos Caixa de balcão Cobrador Distribuidor (comércio) Embalador (comércio) Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a ... Operador de 2. ^a (supermercado) Operador de máquinas de embalar Pré-oficial electricista Servente (armazém ou comércio) Servente de pedreiro Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	62 500\$00
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3. ^o ano Contínuo Costureira Estagiário de escritório do 2. ^o ano Guarda Operador-ajudante (supermercado) Porteiro Praticante do 2. ^o ano (construção civil e correlativos) Praticante do 2. ^o ano (mecânico) Praticante de talhante Servente de limpeza Telefonista Vigilante	58 000\$00
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2. ^o ano Ajudante de electricista do 2. ^o ano Estagiária de costureira do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Estagiário de escriturário do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano (mecânico) Praticante do 1. ^o ano (construção civil e correlativos)	56 200\$00
IX	Ajudante de assentador de revestimentos do 1. ^o ano Ajudante de electricista do 1. ^o ano Aprendiz do 2. ^o ano (construção civil e correlativos) Aprendiz do 2. ^o ano (mecânico) Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Estagiária de costureira do 1. ^o ano	55 000\$00
X	Aprendiz do 1. ^o ano (construção civil e correlativos) Aprendiz de electricista do 4. ^o , 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o Aprendiz do 1. ^o ano (mecânico) Paquete do 4. ^o , 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o Praticante do 4. ^o , 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o (comércio) ...	41 000\$00

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CES-SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Novembro de 1996.

Depositado em 5 de Dezembro de 1996, a fl. 36 do livro n.º 8, com o n.º 415/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

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

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção colectiva inicial e revisões seguintes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 1978, 7, de 22 de Fevereiro de 1980, 13, de 8 de Abril de 1981, 24, de 29 de Junho de 1982, 29, de 8 de Agosto de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 29, de 8 de Agosto de 1985, 29, de 8 de Agosto de 1986, 31, de 22 de Agosto de 1987, 32, de 29 de Agosto de 1988, 32, de 29 de Agosto de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 30, de 15 de Agosto de 1993, 30, de 15 de Agosto de 1994, e 46, de 15 de Dezembro de 1995.

3 — O regime constante da presente revisão parcial entende-se, em relação às matérias nela contempladas, globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 31.^a

Retribuição mínima

.....

6 — Os trabalhadores com a categoria de caixa, cobrador e outras que exerçam funções com carácter sistemático de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 5600\$.

Cláusula 92.^a

Produção de efeitos

1 — A tabela salarial, bem como o disposto no n.º 1 da cláusula 93.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1996.

2 — O subsídio de férias correspondente às férias durante o ano de 1996 será pago de acordo com a nova tabela anexa à presente revisão.

Cláusula 93.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 669\$ por dia de trabalho efectivo.

2 —

3 —

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

em que *SAA* é o subsídio de alimentação e assiduidade e *S* é o subsídio de alimentação previsto no n.º 1 (o montante encontrado pela aplicação da fórmula é de 790\$).

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	137 350\$00
II	Chefe de departamento/divisão/serviços Contabilista Técnico de contas Tesoureiro	126 550\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Chefe de vendas Programador	119 500\$00
IV	Coleccionador-expositor Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Ajudante de guarda-livros Inspector de vendas	110 250\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa (a) Operador mecanográfico Vendedor Primeiro-encarregado Fogoeiro-encarregado	108 900\$00
VI	Segundo-escriturário Fogoeiro de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Cobrador (a) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Primeiro-caixeiro	93 100\$00
VII	Segundo-caixeiro Fogoeiro de 2. ^a	88 200\$00
VIII	Terceiro-escriturário Telefonista	82 200\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
IX	Terceiro-caixeiro Fogoeiro de 3. ^a Contínuo Porteiro Guarda	74 100\$00
X	Ajudante de fogoeiro do 4.º ano	70 850\$00
XI	Ajudante de fogoeiro do 3.º ano Encarregado de limpeza Estagiário do 2.º ano com mais de 21 anos ... Dactilógrafo do 2.º ano	67 750\$00
XII	Ajudante de fogoeiro do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	61 200\$00
XIII	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante de fogoeiro do 1.º ano Servente de limpeza	55 200\$00
XIV	Praticante até 17 anos	(b) 49 650\$00

(a) Abono para falhas — 5600\$.

(b) Sem prejuízo da aplicação do regime do salário mínimo nacional.

Porto, 7 de Novembro de 1996.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional.

Entrado em 4 de Dezembro de 1996.

Depositado em 4 de Dezembro de 1996, a fl. 36 do livro n.º 8, com o n.º 414/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1996, o CCT em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1385, depois do final do texto convencional e antes da data de entrada, deve ser intercalado o seguinte:

«Pela Associação de Agricultores do Concelho de Vila Real:

(Assinatura ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinaturas ilegíveis.)».