

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 26

1.ª SÉRIE

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

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 26

P. 1809-1844

15-JULHO-1981

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de extensão:

- PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca ..... 1811
- PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança ..... 1811
- PE do CCT entre a Assoc. das Ind. de Panificação de Lisboa e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços ..... 1812
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros ..... 1813
- PE da alteração ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros ..... 1813
- Aviso para PE do CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários ..... 1814
- Aviso para PE da alteração salarial e outras ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese— Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros ..... 1814

#### Convenções colectivas de trabalho:

- Acordo de adesão entre a Petrolgal — Empresa de Petróleos de Portugal, E. P. e o Sind. Nacional dos Técnicos de Topografia — Alteração salarial ao ACT entre aquela empresa e várias associações sindicais ..... 1815
- CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais — Alteração salarial e outras ..... 1815
- ACT entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e os sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço ..... 1817
- ACT entre empresas de betão pronto e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 1833
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outro — Alteração salarial ..... 1883

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e os Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte e outra ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 10, de 15 de Março de 1981) — Integração das profissões em níveis de qualificação .....	1839
— CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 26, de 15 de Julho de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação .....	1840
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e os Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 12, de 29 de Março de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação .....	1840
— CCT entre a Assoc. dos Ind. de Moagens do Sul e outras e a Feder. dos Sind. de Escritório e Serviços e outros ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 32, de 29 de Agosto de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação .....	1841
— Acordo para a revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária do CCTV do sector bancária ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1980) .....	1842

#### 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

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1978, foi publicado o ACT celebrado entre empresas e agências de navegação aérea e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho entre as empresas e agências de navegação aérea e os trabalhadores representados pela associação sindical que a outorgaram;

Considerando que existem na área da convenção trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas não inscritos no sindicato outorgante;

Considerando que algumas companhias de navegação aérea manifestaram interesse que as relações de trabalho em que são parte fossem reguladas pelo ACT que se visa estender;

Considerando a conveniência na uniformização de condições de trabalho do mesmo sector económico;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição, nos termos do n.º 6 do mesmo artigo:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do ACT celebrado entre empresas e agências de navegação aérea e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante,

Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Setembro de 1978, são tornadas aplicáveis:

- a) A todos os trabalhadores ao serviço das empresas e agências de navegação aérea signatárias, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical outorgante;
- b) As companhias de navegação aérea Air Zaire — Lignes Aériennes Zairoises, Finnair — Linhas Aéreas Finlandesas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 30 de Junho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queiroz Martins*. — O Secretário de Estado dos Transportes Exteriores, *José da Silva Domingos*.

### PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Vila Real e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança — alteração salarial.

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

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante que têm no seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente na área da convenção, trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas não inscritos no sindicato outorgante que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas na associação signatária;

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

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1981, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição;

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

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Vila Real e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança — alteração salarial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1981, são tornadas

extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais não inscritos no sindicato signatário que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação outorgante.

#### Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

### PE do CCT entre a Assoc. das Ind. de Panificação de Lisboa e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1980, foi publicada a alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação das Indústrias de Panificação de Lisboa e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços.

Considerando que ficam apenas abrangidos pela referida alteração as empresas e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso sobre a portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1980, e devidamente ponderada a oposição deduzida ao abrigo do mesmo artigo:

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

#### Artigo 1.º

As alterações ao CCT celebrado entre a Associação das Indústrias de Panificação de Lisboa e outras e a

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria e Santarém e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nas associações sindicais representadas pela federação outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações signatárias.

#### Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra  
e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1981, foi publicada uma alteração salarial e outras ao contrato colectivo celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidas por esta convenção as entidades patronais representadas pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da aplicação do referido contrato, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas naquelas associações que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nele previstas;

Considerando o interesse em manter uniformizadas as condições de trabalho, dentro do mesmo sector económico, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, através de aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1981, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição;

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e a Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica, por um lado,

e, por outro, a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade económica por ela regulada, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

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

**Artigo 2.º**

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

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queiroz Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

---

**PE da alteração ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas  
e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1980, foi publicada a alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros.

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso sobre a portaria de extensão no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1980, ao qual foi deduzida uma oposição, devidamente ponderada:

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

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho acordadas entre a Associação de Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa

e Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais, do mesmo sector económico, não inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, se dediquem exclusivamente ao comércio de veículos de duas rodas e respectivos acessórios e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1981,

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

#### Artigo 3.º

A aplicação da presente portaria no território das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho a emitir pelo Secretário de Estado do Trabalho, uma vez cumpridos os trâmites exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queiroz Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

---

### Aviso para PE do CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes do CCT entre a Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem e outros e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, à excepção do enquadramento salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1979, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço

das profissões e categorias profissionais previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias da convenção.

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

---

### Aviso para PE da alteração salarial e outras ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título nesta data publicado. A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável a todas as empresas que não estando inscritas na associação outorgante exer-

çam na área da convenção actividades próprias de uma agência de publicidade e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais não inscritos nos sindicatos signatários que se encontram ao serviço das entidades patronais inscritas na associação signatária.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## Acordo de adesão entre a Petrogal e o Sind. Nacional dos Técnicos de Topografia à alteração salarial ao ACT para aquela empresa e várias associações sindicais

Aos 23 dias do mês de Setembro de 1980, nesta cidade de Lisboa, entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal, com sede na Rua das Flores, 7, em Lisboa, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia, com sede na Rua da Alegria, 134, 4.º, esquerdo, em Lisboa, por outro, estabelece-se o presente acordo de adesão por parte do Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia, à alteração salarial ao ACT, celebrado entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e vários sindicatos, cuja alteração foi publicada no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1980.

Lisboa, 6 de Outubro de 1980.

Pela empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 24 de Junho de 1981, a fl. 135 do livro n.º 2, com o n.º 199/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras assoc. sindicais — Alteração salarial e outras

### Cláusula única

As remunerações mínimas do anexo III a que se refere o n.º 1 da cláusula 28.ª, o n.º 5 do subgrupo III «Estágio e acesso automático» do grupo A) «Trabalhadores de escritório» do anexo I, a que se refere o n.º 3 da cláusula 13.ª, o n.º 2 da cláusula 35.ª, o n.º 1 da cláusula 35.ª-A e a cláusula 72.ª do CCT entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3 e 12, respectivamente de 22 de Janeiro de 1979 e de 29 de Março de 1980, passam a ter a seguinte redacção:

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações mínimas
1	Director de serviços .....	27 800\$00
2	Chefe de divisão ..... Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Redactor publicitário ..... Supervisor de contas ..... Visualizador .....	24 000\$00
3	Contabilista ..... Executivo de contas (sénior) ..... Maquetista ..... Planeador de meios ..... Técnico de contas ..... Tesoureiro .....	21 900\$00

Grupos	Categorias	Retribuições mínimas
4	Chefe de secção ..... Desenhador de arte finalista com mais de 6 anos ..... Guarda-livros .....	20 650\$00
5	Executivo de fabrico ..... Executivo de filmes ou de rádio ... Planeador de tráfego ..... Programador mecanográfico ..... Secretária de direcção .....	19 100\$00
6	Comprador de espaço e tempo ... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Executivo de contas (júnior) .....	17 600\$00
7	Caixa ..... Desenhador de arte finalista de 4 a 6 anos ..... Escriturário de 1.ª ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Fotógrafo especializado ..... Motorista de pesados ..... Operador mecanográfico ..... Fiel de armazém ..... Chefe de equipa [demonstradores(as)]	17 000\$00
8	Cobrador ..... Controlador de publicidade ..... Desenhador de arte finalista de 2 a 4 anos ..... Escriturário de 2.ª ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Motorista de ligeiros .....	15 500\$00

Grupos	Categorias	Remunerações mínimas
8	Operador de máquinas de contabilidade ..... Operador de telex ..... Projeccionista ..... Telefonista de 1.ª ..... .....	15 500\$00
9	Desenhador de arte finalista até 2 anos ..... Escriturário de 3.ª ..... Telefonista de 2.ª ..... Demonstrador(a) ..... .....	14 000\$00
10	Contínuo de mais de 21 anos ..... Dactilógrafo do 2.º ano ou com mais de 21 anos ..... Estagiário do 2.º ano ..... Porteiro ..... Tirocinante de desenho do 2.º ano ..... .....	11 900\$00
11	Contínuo de 19 a 21 anos ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Tirocinante de desenho do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza ..... .....	11 000\$00
12	Contínuo de 18 anos ..... Praticante de desenho do 3.º ano ..... .....	9 800\$00
13	Paquete de 16 e 17 anos ..... Praticante de desenho do 2.º ano ... .....	8 650\$00
14	Paquete de 14 e 15 anos ..... Praticante de desenho do 1.º ano ... .....	7 950\$00

## ANEXO I

### Condições específicas

#### A) Trabalhadores de escritório

##### III — Estágio e acesso automático

5 — Os terceiros e segundos-escriturários, logo que completem, respectivamente, três e quatro anos na categoria, passarão automaticamente à classe imediata.

## Cláusula 35.ª

### (Trabalho fora do local habitual)

2 — As ajudas de custo nunca serão inferiores a 1000\$ por dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 270\$;

Dormida com pequeno-almoço — 550\$.

## Cláusula 35.ª-A

### (Subsídio de alimentação)

1 — As entidades patronais obrigam-se a participar, por cada dia de trabalho efectivamente prestado e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, com uma quantia, para efeitos de subsídio de alimentação, do valor mínimo de 80\$.

## Cláusula 72.ª

### (Retroactividade)

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1981, sem quaisquer outros reflexos.

Lisboa, 12 de Junho de 1981.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Publicidade:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

Luis Joaquim Balcão.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;

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



Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da Fesintes, 19 de Junho de 1981. —  
Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real.  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul.  
Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto.

(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 29 de Junho de 1981, a fl. 134 do livro n.º 2, com o n.º 196/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

## ACT entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente acordo obriga, por um lado, a Empresa Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência, denúncia e revisão)

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

2 — O período de vigência deste contrato é de dois anos, salvo se duração inferior vier a ser fixada na lei.

3 — As tabelas salariais devem ser revistas anualmente.

4 — A denúncia do contrato poderá ser efectuada decorridos que sejam vinte ou dez meses sobre o início da sua vigência, consoante se trate, efectivamente, da situação prevista nos n.ºs 2 e 3.

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

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

7 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, manter-se-á em vigor aquele cuja revisão se pretende.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### (Princípio geral)

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Para o preenchimento de postos de trabalho, a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando se reconheça que entre os trabalhadores ao serviço desta não exista quem possua as condições necessárias para o preenchimento do lugar;

b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, sempre que a entidade patronal pretenda admitir trabalhadores deverá consultar o registo de desempregados do Serviço Nacional de Emprego e dos sindicatos outorgantes, apenas devendo admitir trabalhadores deles não constantes, desde que o Serviço Nacional de Emprego e os sindicatos reconheçam que nenhum dos inscritos tem aptidão para o serviço a desempenhar;

c) Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurará a entidade patronal dar-lhe preferência desde que possuam as habilitações mínimas exigidas.

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria e classe profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Resultado do exame médico.

#### Cláusula 4.ª

(Requisitos gerais de admissão)

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou do anexo I deste ACT entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições físicas indispensáveis ao exercício da função.

2 — O exame médico referido na alínea c) do número anterior será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados.

Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

#### Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a quinze dias.

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

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

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

#### Cláusula 6.ª

(Classificação profissional)

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

2 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 60.ª criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grau na tabela de remunerações mínimas.

#### Cláusula 7.ª

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua passará a receber a retribuição fixada neste acordo para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de noventa dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4 — Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

#### Cláusula 8.ª

(Promoção)

1 — Constitui promoção a passagem permanente de um trabalhador ao escalão superior do seu grupo profissional ou ao escalão de outro grupo profissional a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Sempre que a empresa, salvo o disposto neste acordo quanto a promoção automática, tenha necessidade de promover trabalhadores deverá ter em consideração:

- 1.º A competência profissional;
- 2.º As habilitações literárias e profissionais;
- 3.º A antiguidade na categoria e na empresa;
- 4.º O zelo.

#### Cláusula 9.ª

##### (Quadros de pessoal)

A empresa elaborará periodicamente mapas do seu pessoal em conformidade com o regime legalmente estabelecido, e manterá o sindicato directamente interessado e informado das alterações ao seu quadro de pessoal.

### CAPÍTULO III

#### Deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Dar todo o rendimento dentro das suas possibilidades e conhecimentos técnicos;
- c) Observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;
- d) Cumprir as cláusulas do presente contrato, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;
- e) Respeitar os superiores hierárquicos e usar de urbanidade nas relações com os colegas, público e autoridades, fazendo-se igualmente respeitar;
- f) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas, quer nas informações aos superiores;
- g) Proceder, profissional e pessoalmente, de forma a prestigiar a profissão e a empresa;
- h) Zelar pela informação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes estejam confiados;
- i) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou ausentes por doença;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar profissionais competentes e válidos;
- l) Cumprir o horário de trabalho;
- m) Cooperar, na medida do possível, em actos ou acções tendentes à melhoria da situação da empresa, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis.

#### Cláusula 11.ª

##### (Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores, nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos, nos termos da cláusula 47.ª;
- d) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressem na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar profissionais competentes e válidos;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores, e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- g) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado pelo sindicato, delegados sindicais ou comissão de trabalhadores, um local apropriado para reuniões, bem como outros locais adequados para afixação de documentos formativos ou informativos e não pôr qualquer dificuldade à sua entrega e difusão;
- i) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- j) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes ou delegados sindicais e elementos da comissão intersindical da empresa para o exercício normal dos seus cargos;
- l) A empresa obriga-se a pôr à disposição dos trabalhadores um local confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições;
- m) Proceder, nos termos legais, à cobrança mensal das quotas dos trabalhadores sindicalizados e encaminhar o respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhado de mapa discriminativo;
- n) A empresa obriga-se a pôr à disposição dos trabalhadores vestiários, que devem comportar armários individuais de dimensões

suficientes, fechados com chave, onde possam mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho;

- c) Os vestiários referidos na alínea anterior devem ser separados para homens e mulheres.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

##### 1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dos seus companheiros de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo as excepções legalmente previstas;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Despedir o trabalhador em contravenção com a disciplina legalmente estabelecida;
- i) Impedir que representantes dos sindicatos ou-torgantes contactem com os trabalhadores no local de trabalho, desde que a entidade patronal ou um seu representante seja previamente avisado.

2 — É direito dos trabalhadores criarem uma comissão para defesa dos seus interesses, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Reuniões no local de trabalho)

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

2 — Com a ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pelos delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação prévia à entidade patronal.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais titulares dos direitos atribuídos neste capítulo serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se a comissão intersindical de delegados.

4 — A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

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

6 — Nos termos legais, os delegados sindicais e membros da comissão intersindical dispõem globalmente de um crédito de horas mensal máximo de vinte

e quatro horas. A distribuição do crédito de horas pelo conjunto dos delegados sindicais deverá por estes ser comunicada por escrito à entidade patronal.

7— O crédito de horas atribuído no ponto anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo. Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste número, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

8— O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

9— As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindical de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

## **CAPÍTULO V**

### **Da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 16.ª**

##### **(Horário de trabalho — Definição e princípio geral)**

1— Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço de acordo com os condicionalismos legais e a prática anterior na empresa.

2— Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

3— Na organização dos horários de trabalho deverão ser ouvidos os órgãos que, dentro da empresa, têm competência legal de representação dos trabalhadores.

#### **Cláusula 17.ª**

##### **(Período normal de trabalho)**

1:

- a) Em cada semana, o período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta e cinco horas, salvaguardando-se períodos inferiores actualmente já praticados e o disposto na alínea seguinte;
- b) A partir de 1 de Outubro de 1981, o período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados.

2— A duração de trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder nove horas.

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

4— Sempre que a entidade patronal seja autorizada, nos termos legais, a aumentar ou reduzir os intervalos de descanso aquém ou além dos limites fixados no número anterior, o trabalho efectivamente prestado durante o mesmo intervalo será considerado para se determinar a duração normal do trabalho diário.

#### **Cláusula 18.ª**

##### **(Trabalho extraordinário)**

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

2— Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar ao trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

#### **Cláusula 19.ª**

##### **(Trabalho prestado no dia de descanso semanal)**

Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia de descanso num dos três dias seguintes.

#### **Cláusula 20.ª**

##### **(Trabalho nocturno)**

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

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal**

#### **Cláusula 21.ª**

##### **(Descanso semanal)**

1— Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho.

2— O dia de descanso semanal deverá coincidir com um domingo pelo menos uma vez por mês.

#### **Cláusula 22.ª**

##### **(Descanso complementar)**

Os trabalhadores terão direito ainda a um período complementar de descanso semanal, o qual poderá ser de meio dia ou de um dia, conforme o que resultar do seu horário de trabalho.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil trinta dias de férias, não podendo de qualquer forma este período ser inferior ao equivalente a vinte e dois dias úteis, excluindo-se, portanto, os dias de descanso semanal e complementares e ainda os feriados.

2 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Na falta de acordo compete à entidade patronal fixar a época de férias, nos termos legais.

4 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa deverá ser-lhes concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No ano da admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a um período de férias de quinze dias, a gozar no último trimestre do ano.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já tiverem sido gozadas ou recebido, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e o respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Alteração de marcação do período de férias)

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador, tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente baixa por doença.

4 — No caso de, durante as férias, o trabalhador baixar por doença, consideram-se aquelas interrompidas durante o período de baixa, recomeçando findo este.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito de férias)

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Indisponibilidade do direito a férias)

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante as férias e respectivo subsídio)

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e deve ser pago antes do início do período de férias.

3 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue no ano em que as mesmas sejam gozadas.

## SECÇÃO III

### Feriados

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Terça-feira de Carnaval;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
13 de Junho — feriado municipal;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Será ainda observada no dia 24 de Dezembro tolerância de ponto, pelo que todos os trabalhadores serão dispensados pela empresa de prestação de trabalho.

## Faltas

Cláusula 29.<sup>a</sup>

## (Definição)

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

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

3 — Quando houver que proceder a descontos na remuneração por virtude de faltas de trabalho, o valor a descontar será calculado através da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

*RD* = retribuição diária.

*RM* = retribuição mensal.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

## (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

## (Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente, ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

## (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 não justificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

## (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 30.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

## (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 os 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 — Incorre na infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de 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 35.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a 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 expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### SECÇÃO V

##### Outras suspensões

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Suspensão da prestação do trabalho por impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente.

4 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida especificamente para o efeito.

#### CAPÍTULO VII

##### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Definição)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração pecuniária base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

3 — Não se consideram, todavia, retribuição a remuneração pelo trabalho nocturno, quando não regular, as importâncias eventualmente recebidas a título de ajudas de custo ou de abonos de viagem e outras importâncias equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, bem como as gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador.

4 — A atribuição das prestações referidas no número anterior depende, em qualquer caso, da efectiva prestação de trabalho.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado no último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, a classe ou escalão, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal,



extraordinário, em dia de descanso semanal, complementar, feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 100 %, se o trabalho extraordinário for diurno;
- b) 130 %, se o trabalho extraordinário for nocturno.

2 — A percentagem estabelecida na alínea b) do número anterior engloba em si a retribuição especial do trabalho nocturno.

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

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a uma diuturnidade de 250\$ por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de cinco diuturnidades fixadas no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas.

4 — Para efeitos do n.º 1, conta-se a antiguidade desde a data de admissão na empresa.

5 — As diuturnidades devidas até 1 de Junho de 1981 serão pagas nas seguintes datas:

- 1.<sup>a</sup> diuturnidade — 1 de Julho de 1981;
- 2.<sup>a</sup> diuturnidade — 1 de Setembro de 1981;
- 3.<sup>a</sup> diuturnidade — 1 de Novembro de 1981;
- 4.<sup>a</sup> diuturnidade — 1 de Janeiro de 1982;
- 5.<sup>a</sup> diuturnidade — 1 de Março de 1982.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1 — Os caixas e bilheteiras têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 750\$.

2 — O abono referido no número anterior fará parte integrante da retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

A retribuição do trabalho nocturno ordinário será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado em dias determinados)

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como no dia (ou meio dia) complementar será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — Para cálculo do disposto no número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$Rd = \frac{Vm \times 2}{24}$$

sendo:

Rd = retribuição diária pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado.

Vm = vencimento mensal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3 — Este subsídio será pago até 20 de Dezembro.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais das mulheres)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) De faltar, nos termos legais, durante noventa dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação. Dos noventa

dias, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de trinta dias;

- c) A dispensa diária do trabalho durante duas horas com direito a retribuição num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos até doze meses após o parto;
- d) De não prestar trabalho nocturno, salvo nos casos de situações legais e regularmente previstas;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, devendo apresentar um documento comprovativo da consulta. Não se considera documento comprovativo a senha de consulta dos Serviços Médico-Sociais.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos por dia para frequência e preparação das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozo de férias interpoladas;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição nos dias ou meios dias manifestamente imprescindível à prestação das provas de exame, bem como durante cinco dias, consecutivos ou não, para preparação do conjunto das referidas provas.

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

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha o aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Complemento de reforma)

1 — É vedado à empresa manter ao seu serviço trabalhadores com idade superior a 65 anos para o sexo masculino e 62 anos para o sexo feminino.

2 — O complemento de reforma a atribuir pela empresa será calculado na base das fórmulas seguintes:

Até 25 anos de antiguidade na empresa:

$$Cr = d \times (0,04 \times a)$$

Com mais de 25 anos de antiguidade:

$$Cr = d$$

sendo:

*Cr* — Complemento de reforma.

*d* — Diferença entre a pensão de reforma atribuída pela Caixa Nacional de Pensões e a retribuição que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço no momento da caducidade do contrato de trabalho por reforma.

*a* — antiguidade do trabalhador na empresa, contando para os efeitos de cálculo a fracção de um ano como uma unidade.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Prescrição da infracção disciplinar)

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

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

3 — A aplicação de qualquer sanção dependerá sempre de instauração prévia de procedimento disciplinar e só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — O processo disciplinar deve obedecer à disciplina processual estabelecida na lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

2 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados no n.º 3 desta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, doze dias e, em cada ano civil, o total de vinte e cinco dias.

### CAPÍTULO X

#### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Norma geral)

O contrato de trabalho poderá cessar nos termos das disposições legais em vigor.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Desocupaçã de habitaçã)

1 — A cessaçã do contrato de trabalho, seja qual for a sua forma, implicará a desocupaçã, pelo trabalhador, da habitaçã propriedade da empresa que esta eventualmente lhe haja distribuído, salvo se a sua idade ou estado de saúde deva determinar soluçãõ diversa.

2 — A desocupaçã atrás referida deverá efectuar-se até cento e vinte dias após a cessaçã do contrato.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Direitos adquiridos)

Este ACT não prejudica nem retira quaisquer direitos ou regalias que a empresa venha concedendo à data da entrada em vigor do mesmo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Convenção globalmente mais favorável)

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicável ao sector.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Caducidade de regulamentações anteriores)

As partes acordam em requerer ao Ministério do Trabalho, no momento da publicação deste acordo, que determine a inaplicabilidade à empresa de todas as portarias de extensão e regulamentação a que àquela data se encontra sujeita.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Casos omissos)

Os casos omissos neste acordo serão regulados pelas disposições legais em vigor.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três nomeados pela empresa e três pelas associações sindicais.

2 — As partes indicar-se-ão reciprocamente, por vigor desta convenção, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte que os manditou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar a presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência máxima de quinze dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 — Nos casos previstos no número anterior deverá ser enviada cópia às associações sindicais cujos representantes integram a comissão paritária.

10 — A alteração da agenda de trabalho só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

#### Cláusula especial

1 — Os sindicatos outorgantes e a empresa comprometem-se a negociar novo enquadramento profissional nos três meses seguintes à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente revisão do ACT.

2 — O acordo de revisão do enquadramento profissional será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e integrará para todos os efeitos a presente revisão.

#### ANEXO I

##### Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa

##### Categorias profissionais — Descrição de funções

*Curador.* — É o trabalhador a cargo de quem está a direcção dos serviços zoológicos e de conservação do parque e instalações, competindo-lhe, de uma forma geral, a responsabilidade de zelar para que o património cultural que é o Jardim Zoológico de Lisboa seja não só a todo o momento salvaguardado como ainda continuamente engrandecido.

*Adjunto do curador.* — É o trabalhador que assiste o curador no desempenho das suas funções, substituindo-o nas ausências ou impedimentos.

*Chefe de secção zoológica.* — É o trabalhador que chefia e orienta a actividade dos trabalhadores e lhes distribui as tarefas; vela para que as rações dos animais sejam fornecidas a horas convenientes e de forma a satisfazê-los qualitativamente; providencia para que a água dos bebedouros se encontre sempre limpa e para que a dos lagos, charcos e banheiros seja mudada antes que os excrementos e outros detritos orgânicos a poluam perigosamente; dá conhecimento ao curador e ao médico veterinário de possíveis alterações do seu estado sanitário e vigia o rigoroso cumprimento das prescrições médicas, mormente no que respeita a medicação e dietas.

*Subchefe de secção zoológica.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, substituindo-o na sua ausência ou impedimento, podendo ainda executar as tarefas dos tratadores.

*Tratador especializado.* — É o trabalhador que está apto a tratar de qualquer tipo de animal e a prestar-lhe os primeiros socorros.

*Tratador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo todas as tarefas relacionadas, directa ou indirectamente, com a assistência aos animais, nomeadamente as de alimentação, higiene, deslocação, bem-estar, sanidade e protecção. (Esta categoria tem duas classes: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).

*Tratador auxiliar.* — É o trabalhador que coadjuva os tratadores no desempenho das tarefas mais leves e envolvendo menor risco e esforço físico.

*Tratador praticante.* — É o trabalhador que inicia a profissão de tratador.

*Chefe de secção de botânica.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia e orientação dos trabalhadores cujas tarefas são a conservação e renovação dos jardins, mata e zona agrícola.

*Encarregado de jardinagem.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as tarefas de jardinagem especialmente respeitantes a estufas e viveiros.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar o parque e jardins; semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas e apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda, e trata sebes e árvores.

*Agro-jardineiro.* — É o trabalhador que executa tarefas próprias do trabalhador agrícola, não especializadas e ou complementares de jardinagem, inseridas no âmbito do parque, mata e zona agrícola e, sempre que o interesse da empresa o exigir, outras tarefas indefinidas que estejam nas suas possibilidades físicas.

*Caseiro.* — É o trabalhador que guarda a quinta onde habita, podendo executar tarefas de agro-jardinagem.

*Carroceiro.* — É o trabalhador que conduz veículos de tracção animal.

*Cantoneiro de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza dos arruamentos e do parque infantil, recolhe o lixo em transporte próprio, liga as mangueiras a bocas de incêndio para lavar as ruas e vias públicas e colabora na descarga do lixo em vasadouro especial.

*Ajudante de viveiro.* — É o trabalhador que coadjuva o jardineiro no desempenho das suas tarefas.

##### Carreira profissional

O tratador praticante e o tratador de 2.<sup>a</sup> classe ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem, respectivamente, um e três anos de serviço naquelas categorias.

##### Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares

##### Categorias profissionais — Descrição de funções

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços do estabelecimento; efectua ou supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação os víveres, bebidas e outros produtos

e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços das refeições completas, dos pratos dos serviços à lista, de bebidas e artigos de cafetaria, tendo em atenção o lucro justo e indispensável a uma exploração rendível; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução de inventários periódicos da existência dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

**Empregado de mesa.** — É o trabalhador que serve refeições, executa ou colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas, arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes.

No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente.

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de estabelecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria; colabora nos trabalhos de arranjo e asseio e arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários da existência na secção.

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

**Preparador de cozinha.** — É o trabalhador que, sob as ordens do cozinheiro, o auxilia na execução das várias tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e

outros alimentos e executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeição.

#### Condições específicas

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito, quando em serviço, às refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho durante o período de funcionamento deste.

2 — O equivalente pecuniário do direito atrás referido a acrescentar à retribuição para efeitos de cômputo de descontos legais e outros efeitos deste contrato, nomeadamente subsídio de férias, férias e subsídio de Natal, é de 1000\$ por mês.

#### Grupo profissional — Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa

##### Categorias profissionais — Descrição de funções

**Encarregado de garagem.** — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação de cargas e descargas e ainda a verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

#### Grupo profissional — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa

##### Categorias profissionais — Descrição de funções

**Professor.** — É o trabalhador que exerce a actividade docente.

#### Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa

##### Categorias profissionais — Descrição de funções

**Encarregado.** — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra ou, bem assim, o que dirige uma secção especializada na empresa, na oficina ou nas obras.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer também assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. (Esta categoria tem duas classes, 1.ª e 2.ª)

**Pintor.** — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras. (Esta categoria tem duas classes, 1.ª e 2.ª)

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos. (Esta categoria tem duas classes, 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>)

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuva no seu trabalho.

*Calceteiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa pavimentos e calçadas.

*Calceteiro praticante.* — É o trabalhador que inicia a profissão de calceteiro.

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

*Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

#### **Carreira profissional**

Os segundos-pintores, segundos-pedreiros e segundos-carpinteiros ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

#### **Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares**

##### **Categorias profissionais — Descrição de funções**

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes da secretaria, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; procede à distribuição de correspondência e documentos no exterior, podendo ainda executar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar e controlar as entradas e saídas, no parque, de visitantes, veículos e mercadorias.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda.

*Bilheteira.* — É a trabalhadora que tem a responsabilidade dos serviços de bilhetes, assegurando a venda de bilhetes e elaboração das folhas de bilheteira.

*Vigilante.* — É o trabalhador que predominantemente presta assistência e vigilância aos utentes infantis dos diversos centros de diversão.

*Vigilante-operador (comboio).* — É o trabalhador que tem por função manobrar o comboio recreativo nas viagens no interior do jardim, podendo eventualmente desempenhar as funções de vigilante desde que impossibilitado de exercer a sua actividade por motivo a que seja alheio.

*Lavadeira.* — É a trabalhadora que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza do tecido, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbida de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza de edifícios administrativos e outros não zoológicos.

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

#### **Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa**

##### **Categorias profissionais — Descrição de funções**

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras. (Esta categoria tem duas classes: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>)

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

*Praticante.* — É o trabalhador maior de 18 anos que pratica as profissões antes mencionadas.

*Aprendiz.* — É o trabalhador menor de 18 anos que inicia a aprendizagem da profissão de serralheiro civil ou de canalizador picheleiro.

#### **Carreira profissional**

O segundo-serralheiro e o segundo-canalizador ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

#### **Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas**

##### **Categorias profissionais — Descrição de funções**

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

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

#### **Deontologia profissional**

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

**Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa**

**Categorias profissionais — Descrição de funções**

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo as responsabilidades pelo seu funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis de armazém.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que controla as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concórdância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, e promove a elaboração de inventários.

**Grupo profissional — Sindicato das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul**

**Categorias profissionais — Descrição de funções**

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

**Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços — SITESE**

**Categorias profissionais — Descrição de funções**

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita dirigir e explorar a empresa de maneira eficaz, e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de secção (escritório).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

*Caixa.* — 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 sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das 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, 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 de estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas ou atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes (categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º).



### Carreira profissional

O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem três anos de serviço naquelas categorias.

### Condições específicas

1:

- Idade mínima de admissão: 16 anos;
- Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

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

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Níveis salariais	Categorias profissionais	Remunerações
A	Curador ..... Chefe de serviços .....	18 100\$00
B	Adjunto de curador ..... Chefe de secção de escritórios .....	17 350\$00
C	Chefe de secção zoológica ..... Chefe de secção de botânica ..... Encarregado de hotelaria ..... Encarregado de garagens ..... Subchefe secção/escriturário principal .....	16 850\$00
D	Subchefe de secção zoológica ..... Encarregado de jardinagem ..... Encarregado da construção civil ... Encarregado de armazém ..... Professora ..... Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Tratador especializado .....	15 300\$00
E	Primeiro-tratador ..... Jardineiro ..... Caseiro ..... Primeiro-carpinteiro ..... Primeiro-pedreiro ..... Primeiro-pintor ..... Primeiro-canalizador ..... Primeiro-serralheiro ..... Motorista ..... Electricista ..... Fiel de armazém ..... Cozinheiro (a) ..... Segundo-escriturário .....	14 300\$00
F	Segundo-tratador ..... Segundo-carpinteiro ..... Segundo-pedreiro ..... Segundo-pintor .....	14 050\$00

Níveis salariais	Categorias profissionais	Remunerações
F	Segundo-canalizador ..... Segundo-serralheiro ..... Terceiro-escriturário ..... Calçeteiro ..... Empregado de balcão ..... Empregado de mesa ..... Ajudante de motorista .....	14 050\$00
G	Agro-jardineiro ..... Tratador auxiliar ..... Carroceiro ..... Bilheteira ..... Porteiro ..... Guanda ..... Contínuo ..... Vigilante operador ..... Servente ..... Preparador de cozinha .....	13 800\$00
H	Cantoneiro de limpeza ..... Ajudante de viveiro ..... Tratador praticante ..... Vigilante ..... Empregado de limpeza ..... Lavadeira .....	13 300\$00

*Nota.* — O trabalhador menor de 18 anos auferirá uma retribuição variável com a sua idade, funções e aptidões ainda que nunca inferior ao salário mínimo nacional.

Lisboa, de Maio de 1981.

Pela Administração do Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa:  
Maria de Fátima Nogueira de Almeida.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:  
José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:  
Luís Manuel Garcia Barreto.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:  
Valentim José Rafael Soares.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
José Batista de Oliveira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em Representação do Sindicato Filado.  
Pela Sitec — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:  
Joaquim José Pinheiro da Fonseca.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Junho de 1981, a fl. 135 do livro n.º 2, com o n.º 197/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.



**ACT entre empresas de betão pronto e a Fetese — Federação dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as seguintes empresas de betão:

Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L.;  
Sulbetão — Preparados de Betão, L.<sup>da</sup>;  
Bepor — Betões Portugueses, S. A. R. L.;  
Betão Liz, S. A. R. L.;  
Jomatel — Empresa de Materiais de Construção, S. A. R. L.;  
Norbetão — Materiais de Construção, S. A. R. L.;  
Unibetão — Indústrias de Betão Preparado, L.<sup>da</sup>;  
Betopal — Betões Preparados, S. A. R. L.;  
Fabetão — Sociedade Industrial de Fabrico de Betão, L.<sup>da</sup>;  
Pioneer — Betão Pronto, L.<sup>da</sup>;  
Betcna — Betões José Guilherme da Costa, L.<sup>da</sup>,

e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelos sindicatos signatários.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão e carreira profissional)**

**1 — Condições normais de admissão:**

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais;

1.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

**2 — Condições específicas de admissão:**

**2.1 — Dos profissionais de vendas:**

Habilitações literárias	Idade
Mínimas legais .....	18 anos

**2.2 — Dos serviços:**

**a):**

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Paquete .....	Mínimas legais ...	14 anos
Contínuo .....	Mínimas legais ...	18 anos
Guarda .....	Mínimas legais ...	18 anos
Porteiro .....	Mínimas legais ...	18 anos
Telefonista .....	Mínimas legais ...	18 anos
Trabalhador de limpeza ...	Mínimas legais ...	18 anos
Cobrador .....	Mínimas legais ...	21 anos

b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas;

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

**2.3 — Dos administrativos:**

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral .....	Curso geral do ensino secundário.	16 anos
Contabilista .....	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias .....	—	21 anos

**2.4 — Dos licenciados e bacharéis:**

a) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras;

b) Neste grupo estão integrados os profissionais que possuam uma formação técnica comprovada por diploma, emitido por faculdade, instituto superior ou escolas superiores reconhecidas oficialmente, e todos aqueles que não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como habilitados;

c) O grau académico não pode sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade assumida.

**2.5 — Dos equiparados:**

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II deverá ser

remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

### 3 — Carreira profissional:

#### 3.1 — Dos administrativos:

- a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 anos e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;
- c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

#### 3.2 — Dos licenciados e bacharéis:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2, devem ser considerados como de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- f) Fica reconhecido que os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

### 4 — Condições gerais:

4.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

4.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser um condicionante à admissão;

4.3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

4.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção;

4.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas;

4.6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

#### Cláusula 4.ª

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros e chefias, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito.

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

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva contando-se todavia a antiguidade a partir da data de início do período experimental.

4 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para a outra sua associada contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

5 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

#### Cláusula 10.ª

##### (Acesso ou promoção)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe, depois de dois anos de permanência na 3.ª classe, e à 1.ª classe, depois de quatro anos de permanência na 2.ª classe.

3—O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4—Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

#### Cláusula 16.ª

(Trabalho extraordinário)

5— a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não fornece, à importância de 180\$;

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 60\$ para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa;

c) Quando o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito a 90\$ para a ceia.

#### Cláusula 17.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1— Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2— Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador e da audição do sindicato respectivo.

3— O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 19.ª

(Retribuições mínimas)

3— Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 1200\$; do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

#### Cláusula 20.ª

(Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM = retribuição mensal base.

HS = horário semanal.

## CAPÍTULO V

### Retribuições mínimas

#### Cláusula 23.ª

(Diuturnidades)

1— Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 600\$ por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 26.ª

(Regime de deslocações)

3— a) .....  
b) Almoço no montante de 180\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

4— a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar .....	250\$00
Dormida e pequeno-almoço .....	750\$00
Diária completa .....	1 200\$00
Pequeno-almoço .....	60\$00
Ceia .....	90\$00

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos.

## CAPÍTULO VII

### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 29.ª

(Alimentação e subsídio)

2— Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 155\$ por cada dia de trabalho, quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

4— Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 155\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo passado pelos serviços mé-

dico-sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 30.\*

##### (Descanso semanal e feriados)

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 35.\*

##### (Definição de falta)

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

#### Cláusula 36.\*

##### (Faltas justificadas)

1 — *d)* Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos (pais ou filhos adotivos), padrastos, madrastas, enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;

*e)* Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos irmãos, cunhados, avós e bisavós do cônjuge, ou outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos.

#### Cláusula 56.\*

##### (Trabalhadores-estudantes)

2 — *a)* A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Curso preparatório — 1500\$.

Cursos gerais — 2400\$.

Cursos complementares médios — 4000\$.

Cursos superiores — 6000\$.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 80.\*

##### (Produção de efeitos)

1 — A cláusula 23.ª, assim como a tabela de retribuições mínimas, produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1980.

2 — As cláusulas 26.ª, n.º 3, alínea *b)*, e n.º 4, alínea *a)*, e 29.ª, n.ºs 2 e 4, produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1981.

3 — A cláusula 16.ª, n.º 5, alíneas *a)* *b)* e *c)*, produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1981.

4 — As alterações constantes do anexo III relativamente à criação de novas categorias profissionais e ao enquadramento profissional só produzirão efeitos a partir da entrada em vigor da presente revisão.

#### Cláusula 81.\*

##### (Revogação de disposições)

Pela presente revisão ficam revogados os seguintes números e cláusulas constantes do ACT publicado, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, e 15, de 22 de Abril de 1980:

Cláusula 1.ª — Área e âmbito;

Cláusula 3.ª — Condições de admissão e carreira profissional;

Cláusula 4.ª — Período experimental;

Cláusula 10.ª — Acesso ou promoção;

Cláusula 16.ª — Trabalho extraordinário — *a)*, *b)* e *c)* do n.º 5;

Cláusula 17.ª — Isenção de horário de trabalho;

Cláusula 19.ª — Retribuições mínimas — n.º 3;

Cláusula 20.ª — Determinação da retribuição;

Cláusula 23.ª — Diuturnidades, n.º 1;

Cláusula 26.ª — Regime de deslocação — *b)* do n.º 3 e *a)* do n.º 4;

Cláusula 29.ª — Alimentação e subsídio — n.º 2 e 4;

Cláusula 30.ª — Descanso semanal e feriados — n.º 3;

Cláusula 35.ª — Definição de falta — n.º 1;

Cláusula 36.ª — Faltas justificadas — *d)* e *e)* do n.º 1;

Cláusula 56.ª — Trabalhadores-estudantes — *a)* do n.º 2;

Cláusula 80.ª — Produção de efeitos;

Cláusula 82.ª — Reclassificação provisória;

Anexo III — Tabela de remunerações mínimas.

## ANEXO II

### Definição de funções

**Chefe de central de betão.** — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente de utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspecciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

**Expedidor-controlador.** — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição.

Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador da central.

**Subchefe de secção.** — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

**Secretário.** — É o trabalhador que se ocupa da redacção de actas de reuniões de trabalho da direcção ou da administração da empresa, bem como de outros assuntos específicos da assistência directa referida, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado .....	63 200\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado .....	55 800\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado .....	48 300\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado .....	40 000\$00
V	Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado .....	32 650\$00
VI	Chefe de central de betão ..... Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoreiro ..... Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado .....	26 400\$00
VII	Inspector de vendas ..... Subchefe de secção ..... Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado .....	24 000\$00
VIII	Escriturário principal ..... Vendedor .....	22 000\$00
IX	Secretário .....	20 100\$00
X	Caixa ..... Expedidor controlador ..... Escriturário de 1.ª ..... Operador mecanográfico .....	19 500\$00
XI	Cobrador ..... Escriturário de 2.ª ..... Operador de máquinas de contabilidade .....	18 700\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
XII	Empregado de serviços externos ... Escriturário de 3.ª ..... Telefonista .....	17 500\$00
XIII	Contínuo .....	16 550\$00
XIV	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário de escritório do 2.º ano ..... Guarda .....	15 700\$00
XV	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário de escritório do 1.º ano ..... Trabalhador(a) de limpeza .....	12 550\$00
XVI	Paquete do 3.º ano ou de 17 anos	9 000\$00
XVII	Paquete do 2.º ano ou de 16 anos	8 000\$00
XVIII	Paquete do 1.º ano ou de 14 e 15 anos .....	7 000\$00

Lisboa, 3 de Junho de 1981.

Pela Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sulbetão — Preparados de Betão, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Bepor — Betões Portugueses, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Betão Liz, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Jomatel — Empresa de Materiais de Construção, S. A. R. L.

(Assinatura ilegível.)

Pela Norbetão — Materiais de Construção, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Unibetão — Indústrias de Betão Preparado, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Betopal — Betões Preparados, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fabetão — Sociedade Industrial de Fabrico de Betão, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Pioneer — Betão Pronto, L.ª:

Pela Betecna — Betões José Guilherme da Costa, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

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

Luis Geordano dos Santos Covas.

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

Luis Geordano dos Santos Covas.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso. Porto e sede da Fesintes, 23 de Junho de 1981. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 1 de Julho de 1981, a fl. 135 do livro n.º 2, com o n.º 198/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro e Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outro — Alteração salarial.**

### Cláusula 1.ª

#### (Âmbito)

As empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul é aplicável a presente revisão de tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a referida Associação e outra e o Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, com as alterações e aditamentos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1977.

### Cláusula 2.ª

#### (Área de aplicação)

A presente revisão de tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho referido na cláusula 1.ª aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro.

### Cláusula 3.ª

#### (Âmbito pessoal)

Este contrato obriga:

- Todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio;
- Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul;
- Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul.

### Cláusula 4.ª

#### (Entrada em vigor)

1 — A presente revisão de tabelas salariais do contrato colectivo referido na cláusula 1.ª entra em vigor em 1 de Maio de 1981.

2 — As presentes tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária terão a vigência de doze meses.

### Cláusula 5.ª

#### (Retribuição certa mínima)

O anexo II é alterado como segue:

#### ANEXO II

#### Retribuição certa mínima

#### A) Indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
1	Moleiro .....	12 350\$00	10 400\$00
2	Ajudante de moleiro ..... Fiel de armazém .....	11 650\$00	9 900\$00
3	Encarregado de secção ...	11 400\$00	(a)
4	Condutor de máquinas ... Ensacador-pesador .....	11 200\$00	9 450\$00
5	Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro .....	10 750\$00	9 200\$00
6	Empacotador/empacotadora .....	9 360\$00	(a)

(a) Categorias não existentes em unidades de cinco ou menos de cinco trabalhadores.

As tabelas agora acordadas iniciam a vigência e serão por isso aplicadas a partir do dia 1 de Maio de 1981, inclusive.

#### NOTA

A tabela A aplica-se às empresas com mais de cinco trabalhadores e a tabela B às empresas com cinco e menos de cinco trabalhadores.

#### ANEXO III

##### Estrutura dos níveis de qualificação

(Conforme Decreto-Lei n.º 121/78)

6 — Profissionais semiquualificados:

6.2 — Produção:

Condutor de máquinas;  
Ensacador-pesador;

Guarda ou porteiro;  
Empacotador/empacotadeira.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul:

Moisés José Barata Caetano.

Depositado em 2 de Julho de 1981, a fl. 135 do livro n.º 2, com o n.º 200/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e os Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte e outra («Bol. Trab. Emp.», n.º 10, de 15 de Março de 1981) — Integração das profissões em níveis de qualificação.**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração das profissões abrangidas pela convenção aludida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1981.

##### A) Moagem de ramas e espoadas

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

Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Moleiro.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ajudante de moleiro.  
Condutor de máquinas.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Ensacador-pesador.  
Auxiliar de laboração.  
Empacotadeira.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros.

Guarda ou porteiro.

##### B) Torrefacção de café

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

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

Encarregado de secção.  
Encarregada.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Provador de café.  
Torrefactor.  
Operador de *centri-therm*.  
Operador de moinhos.  
Operador de lotes.  
Operador de extracção de café e de produtos solúveis.  
Operador de secagem de café e de produtos solúveis.  
Operador de linha de embalagem.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador de máquinas de limpeza de café.  
Auxiliar de torrefactor.  
Auxiliar de extracção.  
Auxiliar de secagem.  
Auxiliar de linha de embalagem.

Auxiliar de laboração.  
Empacotadeira ou embaladeira.  
Distribuidora.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Servente.

**CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas («Bol. Trab. Emp.», n.º 26, de 15 de Julho de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação.**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração das profissões abrangidas pela convenção aludida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1980:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado geral.

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

Encarregado de armazém.  
Encarregado de secção.  
Chefe de turno da seca artificial.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Primeiro, segundo e terceiro-oficial.

5.3 — Produção:

Operário de seca.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.  
Auxiliar de escritório.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente de armazém.  
Contínuo ou porteiro.  
Paquete.  
Guarda.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Aspirante.  
Praticante.

A.4 — Aprendizes de produção:

Aprendiz.

**Profissões integráveis em dois níveis**

1/2.1 — Quadros superiores/Quadros médios — Técnicos administrativos:

Chefe de repartição <sup>(1)</sup>.

2.1/3 — Quadros médios — Técnicos administrativos/Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Profissões com dois níveis de qualificação, segundo a dimensão da repartição ou secção chefiadas.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e os Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes («Bol. Trab. Emp.», n.º 12, de 29 de Março de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação.**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção aludida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1980.

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

Encarregado de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Moleiro.



5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ajudante de moleiro.  
Condutor de máquinas.

5.4 — Outros:

Piel de armazém.

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):

6.2 — Produção:

Ensacador-pesador.  
Auxiliar de laboração.  
Empacotador/empacotadeira.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda ou porteiro.

---

**CCT entre a Assoc. dos Ind. de Moagens do Sul e outras e a Feder. dos Sind. de Escritório e Serviços e outros («Bol. Trab. Emp.», n.º 32, de 29 de Agosto de 1980) — Integração das profissões em níveis de qualificação.**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção aludida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1980.

1 — Quadros superiores:

Chefe de centro de recolha de processamento de dados.  
Analista de sistemas.  
Chefe de contabilidade.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.  
Inspector administrativo.  
Programador de computador.

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

Fogueiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informáticas.  
Secretária de direcção.  
Escriturário especializado.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Ajudante de guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.  
Controlador de aplicação.

Escriturário de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª  
Operador de computador.  
Operador mecanográfico.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.

5.3 — Produção:

Fogueiro de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.  
Dactilógrafo.

6.2 — Produção:

Chegador de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo maior de 21 anos.  
Contínuo menor de 21 anos.  
Servente de limpeza.  
Paquete de 15, de 16 e de 17 anos.  
Porteiro.  
Guarda.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.

**Profissões integráveis em dois níveis**

1/2.1 — Quadros superiores/Quadros médios — Técnicos administrativos:

Chefe de escritório (a).  
Chefe dos serviços administrativos (a).

---

(a) Profissões com dois níveis de qualificação, segundo a dimensão do escritório, serviço, departamento, divisão ou secção chefiados.

Chefe de departamento (a).  
Chefe de divisão (a).

2.1/3 — Quadros médios — Técnicos administrativos/  
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de  
equipa:

Chefe de secção (a).

2.1/4.1 — Quadros médios — Técnicos administrati-  
vos/Profissionais altamente qualificados — Adminis-  
trativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — Administrati-  
vos/Profissionais semiqualeificados — Administra-  
tivos, comércio e outros:

Cobrador de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>

Perfurador-verificador de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>

(a) Profissões com dois níveis de qualificação, segundo a di-  
mensão do escritório, serviço, departamento, divisão ou secção  
chefiados.

#### Nota

A designação «Técnico de contas» não corresponde a uma  
profissão, tratando-se de um grau de responsabilidade que a lei  
exige perante a Direcção-Geral de Contribuições e Impostos.

### Acordo para a revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária do CCTV do sector bancário («Bol. Trab. Emp.», 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1980)

O grupo de negociação em representação conjunta  
das instituições de crédito do sector público e das ins-  
tituições de crédito privadas abaixo signatárias, por  
um lado, e os Sindicatos dos Banacários do Centro,  
do Norte e do Sul e Ilhas, por outro, acordam na se-  
guinte revisão do contrato colectivo de trabalho verti-  
cal do sector bancário, no concernente à tabela salarial  
e cláusulas com expressão pecuniária.

1 — O n.º 3 da cláusula 5.<sup>a</sup> passa a ter a seguinte  
redacção:

Exceptua-se do número anterior a atribuição  
de remunerações acessórias ou complementares  
que venham a estipular-se a nível de contrato  
individual de trabalho.

2 — O n.º 9 da cláusula 36.<sup>a</sup> passa a ter a seguinte  
redacção:

Será garantida uma indemnização de 4000 con-  
tos a favor daqueles que, nos termos da lei civil,  
a ela se mostrarem com direito, se do acidente  
de trabalho resultar a morte.

3 — Os n.ºs 4, 6 e 10 da cláusula 103.<sup>a</sup> passam a  
ter a seguinte redacção:

4 — As despesas de alimentação e as restantes  
despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda  
de custo diária do seguinte valor:

- |                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| a) Em território português ... | 1 100\$00 |
| b) No estrangeiro e em Macau   | 3 650\$00 |

6 — Nas deslocações diárias que impliquem ape-  
nas uma refeição será sempre pago o almoço  
ou o jantar, desde que a chegada se verifique,  
respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas,  
sendo para o efeito abonada uma ajuda de custo  
do valor de 310\$.

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora  
da localidade em que se situa o respectivo local  
de trabalho beneficiarão de um seguro de aci-  
dentes pessoais com limite de 4000 contos.

4 — O n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup> passa a ter a seguinte  
redacção:

A todos os trabalhadores é atribuído, por dia  
de trabalho efectivamente prestado, um subsídio  
de almoço de valor igual a 0,6 % do nível 6,  
pagável mensalmente.

5 — O n.º 6 da cláusula 105.<sup>a</sup> passa a ter a seguinte  
redacção:

Os trabalhadores que desempenharem aciden-  
talmente as funções de cobrador terão direito  
a uma retribuição especial, por dia ou fracção,  
de 145\$, não lhes podendo ser exigido outro ser-  
viço no dia completo de trabalho em que as  
desempenharem.

6 — A cláusula 156.<sup>a</sup> passa a ter a seguinte re-  
dacção:

Aos trabalhadores da antiga classe M será tran-  
sitoriamente paga a retribuição de 10 750\$, sendo  
colocados no nível de admissão do grupo I ou  
grupo III logo que completem a idade de 18 anos,  
consoante as habilitações que tenham a essa data.

7 — Os valores correspondentes aos níveis cons-  
tantes do anexo II passam a ser os seguintes:

18 .....	74 200\$00
17 .....	67 300\$00
16 .....	62 500\$00
15 .....	57 600\$00
14 .....	52 700\$00
13 .....	47 800\$00
12 .....	43 800\$00
11 .....	40 300\$00
10 .....	36 100\$00
9 .....	33 000\$00
8 .....	29 700\$00
7 .....	27 200\$00

6 .....	25 300\$00
5 .....	22 900\$00
4 .....	19 900\$00
3 .....	17 300\$00
2 .....	15 300\$00
1 .....	13 150\$00

8—A presente revisão contratual tem efeitos a partir de 15 de Julho de 1981.

Lisboa, 1 de Julho de 1981.

Pelo grupo de negociação, que outorga em representação das seguintes instituições:

Banco Borges & Irmão, Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa, Banco de Fomento Nacional, Banco FONSECAS & BURNAY, Banco Nacional Ultramarino, Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco de Portugal, Banco Português do Atlântico, Banco Totta & Açores, Crédito Predial Português, União de Bancos Portugueses, Caixa Económica da Guarda e Caixa Geral de Depósitos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Bank of London & South America Ltd, Crédit Franco-Portugais e Banco do Brasil, mantendo a ressalva existente actualmente no que se refere a cláusula 5.ª e à tabela:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 10 de Julho de 1981, a fl. 136 do livro n.º 2, com o n.º 204/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.