

Boletim do Trabalho e Emprego

7

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

1.ª SÉRIE

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 7	p. 509-544	22-FEV-1979
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os pilotos agrícolas 510

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e os Sind. dos Engenheiros do Norte e da Região Sul 510
- PE do CCT para a ind. de conservas de peixe 511
- Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. das Empresas de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros 512

Convenções colectivas do trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Beja — Alterações 512
- CCT entre a Assoc. do Ramo Automóvel do Norte e outra e o Sind. Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Dist. do Porto e outros 516
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros — Revisão salarial e alterações 535
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Setúbal e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outros — Alterações 537
- ACT entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}, e vários sind. — Integração das profissões na estrutura de níveis de qualificação 541
- ACT entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Revisão da tabela salarial 541
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Madeiras e o Sind. Operário das Ind. Químicas do Norte e outros (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Revisão da tabela salarial 542

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

- Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hoiçaria e Turismo 543

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os pilotos agrícolas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, foi publicado o despacho de constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os pilotos agrícolas, em cuja constituição se incluía um representante do Ministério dos Transportes e Comunicações; dado que o Ministério de Tutela do sector que virá a ser regulamentado é o Ministério da Agricultura e Pescas, a constituição da referida comissão técnica passará a ser a seguinte:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;
- Dois representantes das entidades patronais;
- Dois representantes do sindicato interessado.

Ministério do Trabalho, 7 de Fevereiro de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e os Sind. dos Engenheiros do Norte e da Região Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Cerâmica (Barro branco), por um lado, e os Sindicatos dos Engenheiros do Norte e dos Engenheiros da Região Sul, por outro.

Considerando que existem empresas que se dedicam à indústria de cerâmica de barro branco e às quais não é aplicável a convenção por não se encontrarem filiadas na associação patronal outorgante;

Considerando que os profissionais das categorias previstas no contrato ao serviço das supracitadas empresas ficam submetidos a condições de trabalho diversas das dos trabalhadores das mesmas categorias ao serviço das empresas abrangidas pela convenção;

Considerando que tal disparidade conduz a situações menos justas, dada a não unificação de condições laborais para trabalhadores ao serviço de empresas do mesmo sector de actividade;

Considerando a conveniência de se obviar às aludidas situações e mostrando-se cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76 e 353-G/77, respectivamente de 29 de Dezembro e de 29 de Agosto, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1978, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto na actual redacção do n.º 1 do

antigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e os Sindicatos dos Engenheiros do Norte e dos Engenheiros da Região Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no continente a indústria de cerâmica de barro branco e aos profissionais ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

Artigo 2.º

Em matéria de retribuições a presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1978, podendo o acréscimo de encargos resultante ser satisfeito em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 9 de Fevereiro de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moura*.

PE do CCT para a ind. de conservas de peixe

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1978, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para a indústria de conservas de peixe, subscrito, por um lado, pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal e, por outro, por várias organizações sindicais representativas dos trabalhadores daquela indústria.

Considerando que a segunda das referidas associações patronais, à data da celebração do contrato, não tinha os seus estatutos depositados e publicados nos termos da lei, carecendo, por isso, de personalidade jurídica face ao artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e apresentando-se, consequentemente, destituída de quaisquer efeitos jurídicos a intervenção dos seus representantes;

Considerando, por outro lado, que a convenção em causa apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas associações de classe que validamente a outorgaram e que, na respectiva área de aplicação e no sector económico que a mesma abrange, existem empresas e trabalhadores não filiados naquelas associações;

Considerando a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho dentro do mesmo sector económico;

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1978, o aviso requerido pelo n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, sem que tenha sido deduzida oposição fundamentada:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro das Finanças e do Plano e pelos Secretários

de Estado das Pescas e do Trabalho, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.º do mesmo diploma, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições do contrato colectivo de trabalho para a indústria de conservas de peixe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1978, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho entre:

- a) Empresas que, no território do continente, prossigam a actividade económica abrangida por aquele contrato e não sejam representadas pela associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas, que sejam representados por algum dos sindicatos outorgantes ou que, não tendo filiação sindical, se possam inscrever em algum deles;
- b) Empresas abrangidas pelo contrato e trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas, que, não tendo filiação sindical, se possam inscrever nalgum dos sindicatos outorgantes.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Agricultura e Pescas e do Trabalho, 9 de Fevereiro de 1979. — Pelo Ministro das Finanças e do Plano, *Alípio Barroso Pereira Dias*, Secretário de Estado das Finanças. — O Secretário de Estado das Pescas, *José Fernando Covas Lima de Carvalho*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. das Empresas de Limpeza e Actividades Similares
e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares
e outros**

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho vertical celebrada entre a Associação das Empresas de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Activi-

dades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1979, a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade nela regulada, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias nela previstas e ainda aos trabalhadores das mesmas categorias não filiadas nos sindicatos signatários, ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Beja — Alterações**

CAPÍTULO I

Vigência e denúncia

Cláusula 2.ª

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor no dia 1 de Setembro de 1978 e é válido por dezoito meses, com excepção da tabela salarial e cláusulas de efeito económico que vigoram apenas durante o período de doze meses, considerando-se sucessiva e respectivamente prorrogadas por igual período de tempo, se qualquer das partes o não denunciar com sessenta dias de antecedência do termo de cada um dos períodos de vigência.

2 —

3 —

Cláusula 32.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários nos seguintes termos: diária, 450\$; alojamento e pequeno-almoço, 200\$; almoço ou jantar, 130\$; ou pagamento das despesas contra apresentação de documentos comprovativos, por opção da entidade patronal.

b)

Cláusula 33.ª

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 600\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — *(Eliminado.)*

3 —

Cláusula 35.ª

Férias

1 —

2 —

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, até 31 de Março. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a trinta dias. Se os trabalhadores tiverem filhos em idade escolar, devem as férias ser fixadas tendo em conta o período de férias dos estabelecimentos de ensino respectivo.

4 —

5 —

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —
- 13 —
- 14 —
- 15 —
- 16 —
- 17 —

Cláusula 39.^a

Participação de faltas

- 1 —
- 2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3 —
- 4 —

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

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

a) Até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento.

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do primeiro grau da linha recta.

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

d) Até um dia, por falecimento de outro parente ou afim do 3.º e 4.º graus da linha colateral.

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

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

3 — Nos casos mencionados nas alíneas b), c) e d) do n.º 1, e no n.º 2, não se incluem os dias necessários às viagens, se a elas houver lugar.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 41.^a

Consequência das faltas justificadas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para o desconto de todas as faltas que determinem perda de vencimento (justificadas e injustificadas) é a seguinte:

(Retribuição mensal : 30 dias) : horas de trabalho diário.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 48.^a

Cessaçao do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa.

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

b) Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não

c) Nas acções de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas nas alíneas anteriores;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 49.ª

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.ª, n.º 13.

Cláusula 51.ª

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula 48.ª, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o

despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, no entanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 3 da cláusula 48.ª

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

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

13 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 66.ª

Conflitos individuais de trabalho

1 — Os conflitos individuais de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção entre enti-

dades patronais e trabalhadores à mesma sujeitos serão obrigatoriamente submetidos a uma comissão de conciliação, constituída por quatro membros, sendo dois, respectivamente, representantes do Sindicato e dois da Associação Comercial, tecnicamente apoiados pelos seus consultores jurídicos.

2— No caso de não haver acordo, o conflito submeter-se-á à solução dos órgãos judiciais competentes.

Cláusula 71.^a

A tabela salarial estabelecida neste contrato aplica-se a partir de 1 de Setembro de 1978.

Cláusula 75.^a

Prevalência de normas

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

ANEXO II

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de escritório, gerente comercial	12 100\$00
II	Chefe de serviços	11 100\$00
III	Chefe de secção, chefe de vendas, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, correspondente em linguas estrangeiras	10 100\$00
IV	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, encarregado de armazém, caixa de escritório, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	9 350\$00

Grupos	Categorias	Vencimentos
V	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, caixeiro de praça, prospectador de vendas, fiel de armazém, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, conferente, demonstrador	8 350\$00
VI	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, assentador de revestimentos, distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar e servente	7 350\$00
VII	Telefonista	6 100\$00
VIII	Contínuo	6 100\$00
IX	Estagiário, caixeiro-ajudante e ajudante de assentador de revestimentos no 3.º ano	6 000\$00
	Idem, idem, no 2.º ano	5 850\$00
	Idem, idem, no 1.º ano	5 700\$00
X	Praticante e paquete no 4.º ano (a)	4 500\$00
	Idem, idem, no 3.º ano	4 000\$00
	Idem, idem, no 2.º ano	3 500\$00
	Idem, idem, no 1.º ano	3 000\$00
XI	Servente de limpeza/hora	30\$00

(a) Paquete é o profissional menor de 18 anos.

Pela Associação Comercial:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato:

António Jorge Lourenço Oliveira.
Rui Costa Rodrigues Silva.
António José Marciano.
(Assinatura ilegível.)
António José Nobre Suramago Rodrigues.
Florival José Medeiros Socorro
Manuel António Silva.

Depositado em 1 de Fevereiro de 1979, a fl. 12 do livro n.º 2, com o n.º 32/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. do Ramo Automóvel do Norte e outra
e o Sind. Livre dos Profissionais Rodoviários
e Empregados de Garagens do Dist. do Porto é outros**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam às actividades de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos inscritos na associação patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas nas actividades atrás mencionadas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação, sem prejuízo do constante no ponto seguinte.

2 — As tabelas salariais têm efeitos retroactivos a partir de 1 de Abril de 1978.

3 — O presente CCTV tem um período de vigência de doze meses, no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, e de dezoito meses, quanto ao restante clausulado, sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de trinta dias do termo de um dos períodos de vigência.

4 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

Abastecedor de combustíveis. — O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Aprendiz de electricista. — O trabalhador electricista que sob a orientação permanente dos oficiais electricistas os coadjuva nos seus trabalhos.

Assistente de exploração de parques automóveis. — O trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

Arrumador de parques. — O trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixa de escritório. — O profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Caixa de parques de estacionamento. — O trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

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

Caixeiro de praça. — O trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efectuou.

Candidato a lavador. — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Candidato a lubrificador. — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Candidato a recepcionista. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

Chefe de divisão, chefe de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, decide e coordena sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento ou chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orienta e fiscaliza o pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes; pode ainda exercer funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de exploração de parques. — O trabalhador que coordena e controla as funções de assistentes de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena e dirige a actividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se-lhe como equiparado o trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Conferente. — O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

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

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

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Distribuidor e cobrador de gás. — O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

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

Electricista pré-oficial. — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Encarregado. — O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de combustíveis, lubrificantes e de pneus, substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de tráfego. — O trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Escriturário. — 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 entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

Gerente. — O trabalhador que exerce funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

Guarda. — O trabalhador, maior de 18 anos, a quem é confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instalador de gás e aparelhagem de queima. — O trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e eventualmente assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — O trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

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

Montador de pneus. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direcção.

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão de facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

Paquete. — O trabalhador, menor de 18 anos, que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Perfurador-verificador. — O trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Porteiro. — O trabalhador, maior de 21 anos, cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

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

Praticante de metalúrgico. — O trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

Programador mecanográfico. — O trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organigramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados de resultados.

Recepcionista de parques de estacionamento. — O trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista de garagens. — O trabalhador que atende os clientes, anota o serviço a efectuar, podendo ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista. — O trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.^a, são as seguintes:

a) Idades mínimas:

Aprendiz e praticante de metalúrgico — 14 anos;
Trabalhadores de escritório e candidatos a recepcionista — 16 anos;
Cobrador — 21 anos;
Todos os restantes trabalhadores — 18 anos.

b) Habilitações:

Trabalhadores de escritório — curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;
Restantes trabalhadores — habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas, ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem pela entidade patronal onde prestaram serviço ou pelo sindicato respectivo que já desempenharam a profissão.

3 — Não poderão ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

4 — Não podem ser admitidos como aprendizes metalúrgicos maiores de dezassete anos.

5 — Não haverá período de aprendizagem para o trabalhadores metalúrgicos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Cláusula 6.ª

(Trabalho a tempo parcial ou «part time»)

As empresas abrangidas por este contrato obrigam-se a não admitir pessoal em regime de tempo parcial ou *part-time*, com ressalva de guarda-livros ou técnicos de contas e de serventes de limpeza.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental por um período de quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato.

2 — Caso a entidade patronal faça cessar o contrato durante o período experimental, pagará ao trabalhador como compensação:

a) Do primeiro ao décimo dia inclusive, a retribuição correspondente a cinco dias de trabalho;

b) Do décimo primeiro ao décimo quinto dia, a retribuição correspondente a um mês de trabalho.

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

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental, sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Quanto aos cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, tais como: chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, chefe de serviços, gerente, caixeiro encarregado, chefe de secção, encarregado, encarregado de armazém e encarregado de tráfego, o período experimental poderá ir até noventa dias, sendo sempre reduzido a escrito e dele devendo constar a duração deste.

6 — Caso a entidade patronal faça cessar unilateralmente o contrato durante o período experimental a que se refere o número anterior, pagará, como compensação, ao trabalhador um mês de ordenado, salvo se este for avisado com uma antecedência mínima de dez dias em relação ao termo da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 8.ª

(Quadro de pessoal)

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos respectivos, até 30 de Abril de cada ano, um quadro de pessoal, do modelo oficialmente aprovado, dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato.

2 — A entidade patronal afixará nos locais de trabalho, por forma bem visível, cópia do mapa acima referido, durante noventa dias.

Cláusula 9.ª

(Dotações mínimas)

Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este CCTV, terão de ser observadas as seguintes proporções:

a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém a partir de cinco profissionais de armazém e de um encarregado a partir de quinze;

b) É obrigatória a existência de um encarregado de garagem a partir de doze profissionais;

c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém, haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;

d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;

e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada três recepcionistas;

f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados de trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção.

g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;

h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário, nos escritórios com dois ou três escriturários;

i) Nos escritórios com mais de três escriturários o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50 % do número de escriturários; nos escritórios com três ou menos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;

j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

Cláusula 10.ª

(Acesso a profissionais de escritório)

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório, referidos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.ª, adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorreram na empresa.

Cláusula 11.ª

(Promoções obrigatórias)

1 — Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários, logo que perfaçam dois anos na categoria.

2 — Os terceiros e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte, logo que perfaçam três anos numa das classes.

3 — Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais que uma classe.

4 — O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém, à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

5 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.

6 — Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

7 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria.

8 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros, após quatro anos de permanência na categoria.

9 — O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador.

10 — O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11 — O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12 — O candidato a recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

13 — Nas categorias profissionais dos electricistas inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três e dois anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14 e 15 ou mais anos;

b) O aprendiz que completa 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão;

d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14 — Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou industrial de montador electricista, e ainda os diplomados com outros cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da marinha de

guerra portuguesa, de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

15 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

16 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz metalúrgico conclua um dos cursos referidos no ponto 5 da cláusula 4.ª, será obrigatoriamente promovido a praticante.

17 — O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

18 — O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.

19 — Os trabalhadores metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontram há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

20 — Para efeitos do disposto nos três pontos anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

21 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;

b) Maior antiguidade na categoria;

c) Maior antiguidade na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.ª

(Obrigações da entidade patronal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador

esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;

e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;

f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

j) Facultar, sem prejuízo de remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. A entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;

l) Registrar em documento próprio a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim de contrato, bem como a sua categoria;

m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores, em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

Cláusula 13.*

(Obrigações dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.*;

i) Dar cumprimento ao presente contrato;

j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;

l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

m) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência por que aquela lhe for atribuída.

3 — Os lubrificadores, lavadores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guardas terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 — O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade patronal.

Cláusula 14.*

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3;

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

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros abastecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acodo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno ou vice-versa sem o seu prévio acordo;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato.

2 — A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 3 da cláusula 42.ª, sem prejuízo das que vierem a ser fixadas nos termos da cláusula 61.ª

3 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 42.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta e cinco horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado até às 13 horas.

2 — O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

4 — Trinta dias após a assinatura deste contrato, serão considerados nulos e de nenhum efeito os horários que não estejam elaborados de harmonia com o que nele se contém.

Cláusula 16.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei, e não pode exceder duzentas e vinte horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do seu início e depois do seu termo, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

Cláusula 17.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

a) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas.

b) 85 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;

d) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas.

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 31.ª acrescida, no caso de período de descanso, em 100 % e, no caso de feriado obrigatório, em 200 %, calculada sobre o salário normal.

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

$$R. H. = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

Cláusula 18.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Só podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores classificados com as categorias de gerente, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito à retribuição especial de 20 % a acrescer ao salário efectivo.

3 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 19.ª

(Salário mínimo do trabalhador)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 — É proibido o pagamento de retribuição exclusivamente à comissão.

Cláusula 20.ª

(Mudança de zona ou de clientela)

Sempre que a entidade patronal alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes, sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade patronal.

Cláusula 21.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada, salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade patronal, mediante parecer escrito favorável do sindicato e associação patronal respectivos.

Cláusula 22.ª

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retribuição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituto passará a receber a retribuição do substituído, a partir do quinto dia de permanência no posto do substituído.

3 — Em qualquer dos casos contemplados nos números anteriores, se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituto mantém o direito à retribuição do substituído, finda a substituição.

Cláusula 23.ª

(Deslocações)

1 — Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respectiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $n \times 470\$$, sendo n os dias efectivos de deslocação.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores: pequeno-almoço, 20\$; almoço ou jantar, 100\$; dormida, 250\$.

Cláusula 24.ª

(Refeições)

1 — Entende-se por refeição o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 — O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — entre as 12 e as 15 horas;

Jantar — entre as 19 e as 22 horas.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o seu serviço antes das 7 horas, inclusive.

4 — A entidade patronal pagará ao trabalhador, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 25.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.ª, receberão em razão da quadra

do Natal um subsídio correspondente ao salário de um mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

2 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.ª, que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço, contando-se sempre qualquer fracção do primeiro mês como mês completo.

3 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.ª, cujo contrato de trabalho haja cessado receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço.

4 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar obrigatório, à entidade patronal, receberão o subsídio por inteiro, isto é, independentemente do tempo de serviço prestado no ano do regresso.

5 — Os trabalhadores que forem prestar serviço militar obrigatório receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês que tenham trabalhado, contando-se sempre o mês em que ocorra a ida para o serviço militar como completo.

6 — O subsídio a que se referem os n.ºs 3 e 5 será pago conjuntamente com os vencimentos devidos.

Cláusula 26.ª

(Retribuição de trabalho nocturno)

A retribuição de trabalho nocturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.ª

(Proibição de descontos)

As entidades patronais não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com direito, a título de indemnização por prejuízo, sem prévia autorização do trabalhador.

Cláusula 28.ª

(Documento a entregar ao trabalhador)

A entidade patronal deverá entregar, no acto do pagamento da retribuição, o documento a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

(Descanso semanal)

1 — O período de descanso semanal é compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo.

2 — Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência pneumática e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos domingos que acordarem por escrito com a entidade patronal e, na falta de acordo, obrigatoriamente um domingo por mês.

Cláusula 30.ª

(Retribuição de trabalho em descanso semanal)

O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 150 % para além da retribuição normal.

Cláusula 31.ª

(Retribuição do trabalho em dia feriado)

1 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com 200 % para além da retribuição normal.

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

Cláusula 32.ª

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

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

2 — São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos pela lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

Cláusula 33.ª

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar trinta dias de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, a gozar no decurso do mesmo ano.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, competindo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a trinta dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Março e 31 de Outubro.

5 — O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com dez dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias por inteiro antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes a 100 % das férias e respectivo subsídio.

7 — Logo que o trabalhador regresse do serviço militar, terá direito às férias por inteiro e respectivo subsídio.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, o subsídio será de 100 % de remuneração respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.^a, quando prestem o mínimo de cento e vinte dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio equivalente a 100 % da remuneração do período correspondente.

Cláusula 35.^a

(Definição de faltas)

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.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$S. H. = \frac{12 \times \text{salário mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas seguintes:

a) Casamento, até onze dias seguidos excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, genro, nora, padraço, madrasta, enteado e enteada, cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do segundo grau da linha lateral e ainda de qualquer pessoa que viva em comunhão de vida e habitação, com o trabalhador, dois dias consecutivos;

d) Nascimento de filhos, dois dias;

e) Casamento de filhos, um dia;

f) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;

h) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;

i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;

j) Doação de sangue, durante todo o dia da doação;

l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

2—Para além do número de dias indicados nas alíneas b) e c) do n.º 1, serão consideradas como faltas justificadas as indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias.

3—Nos casos previstos nesta cláusula, as faltas não determinam perda de remuneração, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4—Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.ª

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 38.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1—É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e no contrato de trabalho para as outras formas de cessação do contrato de trabalho.

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

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

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

5—No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 39.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

Cláusula 40.ª

(Despedimentos)

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

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

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

Cláusula 41.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 42.^a

(Nulidade do despedimento)

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

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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo tal indemnização ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

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

Cláusula 43.^a

(Rescisão do contrato de trabalho por despedimento colectivo)

Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal ou gestor público através de despedimento colectivo válido, nos termos das disposições legais em vigor.

Cláusula 44.^a

(Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador)

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

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

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

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

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

Cláusula 45.^a

(Transmissão de exploração)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o transmitente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los, por carta registada com aviso de recepção e para a morada constante nos respectivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes a essa mudança.

5 — Quando a transmissão do estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá rescindir o contrato com o direito ao dobro das indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 46.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo chefe respectivo;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção seis dias úteis e em cada ano civil um mês.

4 — A penalidade prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa, por escrito, ou tenham decorrido setenta e duas horas depois da notificação para apresentação da defesa escrita e tal defesa não seja apresentada no prazo fixado de setenta e duas horas.

5 — A penalidade prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da cláusula 50.ª deste contrato.

Cláusula 47.ª

(Responsabilidade da entidade patronal)

1 — A entidade patronal é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Para a responsabilidade da entidade patronal se presumir no caso da candidatura prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento, por escrito, à entidade patronal.

Cláusula 48.ª

(Consequências da aplicação abusiva de sanções)

A aplicação abusiva de alguma sanção nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 42.ª, em caso de despedimento.

Cláusula 49.ª

(Multas)

1 — O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis do trabalho, sujeitando o infractor às multas previstas neste contrato e na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O serviço de lavagem completa e lubrificação efectuado em dias não permitidos nos termos deste contrato é punido com multa de 500\$, elevada ao dobro em caso de reincidência no mesmo ano.

4 — Quando comprovadamente houver falsa invocação para justificação das faltas aludidas nas alíneas a), b), c), d), e), g), h), i) e j) da cláusula 36.ª, o infractor é punido com a multa equivalente ao dobro do salário respectivo ao tempo da falta dolosamente justificada.

5 — O montante da multa será elevado ao dobro se o motivo das faltas for o da alínea f).

6 — A infracção ao disposto no n.º 1 da cláusula 8.ª e n.º 5 da cláusula 33.ª será punida com a multa de 200\$ e, em caso de reincidência, com a de 500\$.

7 — O produto das multas referidas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula reverte, no caso das multas a aplicar a trabalhadores, para o fundo de greve dos sindicatos e, no caso de multas a aplicar a entidades patronais, a favor do fundo da escola de preparação e aperfeiçoamento.

Cláusula 50.ª

(Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei e na cláusula 41.ª, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial no despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos que justificam tal suspensão, previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 41.ª

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 51.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do já estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

c) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

d) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães durante o período de aleitamento;

e) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até dois dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;

f) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares na assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;

g) Emprego a meio tempo de trabalhadoras com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

Cláusula 52.^a

(Direito de menores)

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

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

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 53.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até uma hora por dia os trabalhadores-estudantes com aproveitamento, sem prejuízo da retribuição e de quaisquer outras regalias, quando tal se torne comprovadamente necessário.

2 — A entidade patronal obriga-se a dispensar o trabalhador-estudante na véspera e dia de exame, sem qualquer diminuição de regalias.

CAPÍTULO X

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 54.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência, que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25 % da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal

garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do quinto dia de baixa por doença, cessam quando trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

4 — Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato, as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10 % e 70 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e das participações das instituições de previdência não pode, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

Cláusula 56.^a

(Complemento de subsídio de acidente de trabalho)

1 — Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos, constitui justa causa de despedimento.

3 — Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

Cláusula 57.^a

(Complemento de subsídio de doença profissional)

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela Previdência ou seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa e até ao limite de cento e oitenta dias de baixa.

Cláusula 58.^a

(Acidente de trabalho)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 59.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestam serviço nas rodovias e estações de serviço fardas e outras matérias adequadas e indispensáveis à sua protecção.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.^a

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e bem assim diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente, existente à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 61.^a

(Prevalência de normas)

1 — A presente convenção colectiva considera-se globalmente mais favorável que quaisquer dos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às actividades ora abrangidas, não sendo às mesmas aplicáveis os instrumentos de regulamentação colectiva que venham a ser publicados para o sector metalúrgico.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores, passam a fazer parte integrante deste contrato.

Cláusula 62.^a

(Fiscalização)

1 — Sempre que os agentes da Inspecção do Trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

2 — Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na actividade fiscalizadora referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 63.^a

(Delegados sindicais)

1 — Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2 — Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

(Reclassificações)

Os actuais trabalhadores com a categoria de caixa de loja passarão a designar-se caixa de balcão.

Cláusula 65.^a

(Pagamento de retroactivos)

As diferenças salariais referentes ao mês de Abril de 1978 e seguintes serão pagas até 30 de Abril de 1979.

Cláusula 66.^a

(Estrutura dos níveis de qualificação)

Nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as categorias profissionais são classificadas e integradas nos níveis de qualificação constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo A (12 000\$):

Gerente.
Chefe de serviços.
Chefe de divisão.

Grupo B (11 500\$):

Chefe de escritório.
Chefe de exploração de parques.
Contabilista ou técnico de contas.

Grupo C (10 500\$):

Assistente de exploração de parques automóveis.
Caixeiro-encarregado.
Chefe de secção.
Guarda-livros.
Programador mecanográfico.

Grupo D (9 750\$):

Encarregado.
Encarregado de armazém.
Encarregado de tráfego.
Oficial electricista.
Mecânico auto.
Operador mecanográfico.
Primeiro-escriturário.
Motorista de pesados.

Grupo E (9500\$):

Primeiro-caixeiro.
Caixeiro-viajante.
Operador de máquinas de contabilidade.
Recepcionista de garagens.
Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.^a
Caixa de escritório.
Caixeiro de praça.

Grupo F (8750\$):

Montador de pneus especializado.
Cobrador.
Fiel de armazém.
Conferente.
Motorista de ligeiros.
Lubrificador.
Segundo-caixeiro.
Segundo-escriturário.
Recepcionista de parques de estacionamento.
Instalador de gás e aparelhagem de queima de 2.^a
Perfurador-verificador.

Grupo G (8500\$):

Instalador de gás e aparelhagem de queima de 3.^a

Grupo G (8500\$):

Lavador.
Ajudante de motorista.
Distribuidor e cobrador de gás.

Grupo H (8200\$):

Terceiro-caixeiro.
Terceiro-escriturário.
Candidato a lubrificador.
Electricista pré-oficial do 2.^o ano.
Telefonista.

Grupo I (7900\$):

Montador de pneus.
Arrumador de parques.
Caixa de balcão.
Caixa de parques de estacionamento.
Electricista pré-oficial do 1.^o ano.

Grupo J (7500\$):

Abastecedor de combustíveis.
Guarda.
Porteiro.

Grupo L (7100\$):

Servente.
Caixeiro-ajudante.
Candidato a lavador.
Candidato a rececionista.
Contínuo.
Servente de limpeza.

Dactilógrafo do 2.^o ano.
Electricista-ajudante do 2.^o ano.
Estagiário do 2.^o ano.
Distribuidor.

Grupo M (6500\$):

Dactilógrafo do 1.^o ano.
Electricista-ajudante do 1.^o ano.
Estagiário do 1.^o ano.
Praticante de caixeiro.
Praticante de metalúrgico.

Grupo N (5000\$):

Aprendiz de mais de dois anos.
Aprendiz de electricista do 2.^o ano.
Paquete.

Grupo O (4200\$):

Aprendiz até dois anos.
Aprendiz de electricista do 1.^o ano.

ANEXO II

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório.
Gerente.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de divisão.
Contabilista ou técnico de contas.
Chefe de serviços.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de exploração de parques.

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

Assistente de exploração de parques automóveis.
Caixeiro encarregado.
Chefe de secção.
Encarregado.
Encarregado de armazém.
Encarregado de tráfego.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-filhos.
Programador mecanográfico.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.
Escriturário.

Perfurador-verificador.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixa de parques de estacionamento.
Caixeiro.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Fiel de armazém.

5.3 — Produção:

Instalador de gás e aparelhagem de queima.
Mecânico auto.
Lubrificador.
Montador de pneus especializado.
Motorista.
Oficial electricista.
Recepcionista de garagens.
Recepcionista de parques de estacionamento.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador.
Caixeiro-ajudante.
Conferente.
Dactilógrafo.
Telefonista.

6.2 — Produção:

Abastecedor de combustíveis.
Ajudante de motorista.
Electricista pré-oficial.
Lavador.
Montador de pneus.
Distribuidor e cobrador de gás.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda.
Porteiro.
Servente.
Servente de limpeza.

7.2 — Produção:

Arrumador de parques.
Distribuidor.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.
Paquete.

A.2 — Praticantes do comércio:

Praticante de caixeiro.

A.3 — Praticantes da produção:

Candidato a lavador.
Candidato a lubrificador.
Candidato a recepcionista.
Electricista ajudante.
Praticante de metalúrgico.

A.4 — Aprendizes de produção:

Aprendiz.
Aprendiz electricista.

Partes outorgantes:

Pela Associação do Ramo Automóvel do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito de Braga:

Francisco Soares da Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes Rodoviários, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro:

Silvio José da Silva.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

José Teixeira de Mesquita Ferreira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Metalúrgicos:

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

Isaura Eduarda Branco dos Reis Vieira.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Carlos Alberto da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

João Inácio de Freitas.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

António Henrique F. Moura Catalão.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Jorge Manuel Caldeira Aires.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

José Teixeira de Mesquita Ferreira.

Depositado em 1 de Fevereiro de 1979, a fl. 12 do livro n.º 2, com o n.º 33/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários
e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros —
Revisão salarial e alterações**

Novo texto acordado para a cláusula 38.^a, n.º 1, e anexo II — Tabela salarial — do CCT entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e os Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém (publ. no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1977), com início em 1 de Janeiro de 1979.

Cláusula 38.^a

1. — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

Pequeno-almoço	40\$00
Almoço	130\$00
Jantar	130\$00
Ceia	100\$00

ANEXO II

Classe	Categorias profissionais	Remuneração mensal
A	Chefe de serviços	19 300\$00
B	Chefe de secção e programador de informática	16 500\$00
C	Primeiro-oficial	15 250\$00
	Encarregado de armazém	
	Operador de informática	
D	Segundo-oficial	14 500\$00
	Operador mecanográfico	
E	Terceiro-oficial	13 250\$00
	Fiel de armazém	
F	Aspirante	12 000\$00
	Cobrador	
	Primeiro-contínuo	
	Primeiro-porteiro	
	Telefonista	
	Conferente de armazém	
G	Operador de máquinas	11 500\$00
	Servente	
	Embalador	
H	Praticante	10 000\$00
I	Segundo-co tínuo	9 750\$00
	Segundo-porteiro	
	Auxiliar de limpeza	
J	Praticante estagiário	8 500\$00

Classe	Categorias profissionais	Remuneração mensal
L	Praticante estagiário de armazém (percentagem)	-
M	Paquete	7 250\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza em tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de 50\$.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinatura ilegível.)

Definição de funções

Chefe de serviços. — É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Oficial — primeiro, segundo e terceiro. — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe 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 entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao

pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos, presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos, cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Aspirante. — É o trabalhador que coadjuva o oficial.

Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo as telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas.

Porteiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe a correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e/ou se prepara para ascender a esta categoria.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão.

Embalador. — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira, ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

Contínuo. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo, numeração de cartas e ofícios, anuncia visitas, serviço de estafeta e/ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadoras e outras similares; pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

Estrutura dos níveis de qualificação

- 1 — Quadros superiores:
Classe A.

- 2 — Quadros médios:
Classe B.

- 5 — Profissionais qualificados:
Classe C.
Classe D.
Classe E.

- 6 — Profissionais semiquualificados:

- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

- Classe F.
Classe G.
Classe I.

- A — Praticantes e aprendizes:

- A.1 — Praticantes administrativos e outros:

- Classe H.
Classe J.
Classe L.
Classe K.

Pe'a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:
(Assinatura i'egive').

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinatura i'egive').

Acta

A Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e os Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, após análise do texto da convenção colectiva de trabalho para o sector, enviada ao Ministério do Trabalho para depósito e subsequente publicação em 8 de Janeiro de 1979, detectaram que o anexo II do referido texto não se encontra conforme o estipulado no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, pelo que o texto a publicar deverá ser o seguinte:

ANEXO II

Classe	Categorias profissionais	Remuneração mensal
A	Chefe de serviços	19 300\$00
B	Chefe de secção Programador de informática	16 500\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática	15 250\$00
D	Segundo-oficial Operador mecanográfico	14 500\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém	13 250\$00

Acta

Classe	Categorias profissionais	Remuneração mensal
F	Aspirante	12 000\$00
	Cobrador	
	Primeiro-contínuo	
	Primeiro-porteiro	
	Telefonista	
	Coferente de armazém	
G	Operador de máquinas	11 500\$00
	Servente	
	Embalador	
H	Praticante	10 000\$00
I	Segundo-contínuo	9 750\$00
	Segundo-porteiro	
	Auxiliar de limpeza	
J	Praticante estagiário	8 500\$00
L	Praticante estagiário de armazém:	6 900\$00 9 200\$00
	1.º semestre	
	2.º semestre	
M	Paquete	7 250\$00

Pe'a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Após uma análise do texto da convenção colectiva de trabalho, enviada ao Ministério do Trabalho para depósito e subsequente publicação em 8 de Janeiro de 1979, celebrada entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e os Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, verificou-se que, no anexo IV — Estrutura dos níveis de qualificação, A — Praticantes e aprendizes, A.1 — Praticantes administrativos e outros, onde se lê: Classe K», deverá ler-se: «Classe M», sendo portanto o texto a publicar o seguinte:

ANEXO IV

Estrutura dos níveis de qualificação

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos e outros:

Classe H.

Classe J.

Classe L.

Classe M.

Pe'a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 18 de Janeiro de 1979.

Depositado em 1 de Fevereiro de 1979, a fl. 12 do livro n.º 2, com o n.º 34/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Setúbal e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outros — Alterações

Entre as associações de classe signatárias é acordado alterar o CCTV do Comércio Retalhista do Distrito de Setúbal, nos termos seguintes:

Cláusula preliminar

1 — A redacção das presentes alterações ao CCTV produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1978.

2 — A referida redacção do CCTV estará em vigor pelo prazo de doze meses.

II

Alterações ao texto

Cláusula 17.ª

(Retribuições mínimas fixas)

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 —	
5 —	
6 —	
7 —	

8 — Aos mínimos constantes da tabela a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderão ser deduzidos a alimentação e alojamento efectivamente prestados até ao limite de 1500\$.

ANEXO V

Categorias e remunerações mínimas

Grupo A

Trabalhadores caixeiros

Gerente comercial e encarregado geral ...	13 500\$00
Inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras	—\$—
Caixeiro encarregado e encarregado de loja (supermercado)	11 750\$00
Caixeiro chefe de secção, operador encarregado (supermercado) e encarregado de armazém	10 750\$00
Primeiro-caixeiro, operador especializado (supermercado), caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, prospectador de vendas, expositor e fiel de armazém ...	10 000\$00
Segundo-caixeiro, operador de 1.ª (supermercado) propagandista, demonstrador e conferente	9 500\$00
Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (supermercado) e caixa de balcão	9 000\$00
Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, etiquetador, rotulador e servente	8 500\$00
Caixeiro-ajudante do 2.º ano e operador-ajudante do 2.º ano (supermercado) ...	6 800\$00
Caixeiro-ajudante do 1.º ano e operador-ajudante do 1.º ano (supermercado) ...	6 300\$00
Praticante do 4.º ano	5 500\$00
Praticante do 3.º ano	5 200\$00
Praticante do 2.º ano	4 800\$00
Praticante do 1.º ano	4 400\$00

Grupo B

Profissionais de escritório

Chefe de escritório	13 200\$00
Chefe de serviços, programador, chefe de contabilidade e tesoureiro	12 600\$00
Chefe de secção e guarda-livros	12 000\$00
Correspondente em línguas estrangeiras	11 000\$00
Primeiro-escriturário, caixa, operador mecanográfico, esteno-dactilógrafo(a) em língua estrangeira e ajudante de guarda-livros	10 500\$00

Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	10 000\$00
Terceiro-escriturário e telefonista	9 500\$00
Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	7 600\$00
Estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano	7 100\$00
Estagiário do 1.º ano	6 500\$00

Grupo C

Trabalhadores electricistas

Encarregado	11 750\$00
Chefe de equipa	10 750\$00
Oficial	10 000\$00
Pré-oficial no 2.º ano	9 500\$00
Pré-oficial no 1.º ano	8 500\$00
Ajudante no 2.º ano	6 800\$00
Ajudante no 1.º ano	6 300\$00
Aprendiz no 2.º período	4 800\$00
Aprendiz no 1.º período	4 400\$00

Grupo D

Trabalhadores rodoviários

Motorista de pesados	10 750\$00
Motorista de ligeiros	10 200\$00
Ajudante de motorista	9 600\$00

Grupo E

Trabalhadores metalúrgicos

Encarregado dos metalúrgicos	12 000\$00
Afinador de máquinas de 1.ª, afinador de 1.ª, reparador de 1.ª, montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª, canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª, serralheiro civil de 1.ª e serralheiro mecânico de 1.ª	11 250\$00
Afinador de máquinas de 2.ª, afinador de 2.ª, reparador de 2.ª, montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª e maçariqueiro de 1.ª	10 750\$00
Afinador de máquinas de 3.ª, afinador de 3.ª, reparador de 3.ª, montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª e escolhedor-classificador de sucata	10 000\$00
Praticante do 2.º ano	9 000\$00
Praticante do 1.º ano	7 500\$00

Aprendizes Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos	4 400\$00	4 800\$00	5 200\$00	6 000\$00
15 anos	4 400\$00	4 800\$00	5 200\$00	6 000\$00
16 anos	4 800\$00	5 200\$00	5 200\$00	6 000\$00
17 anos	5 200\$00	5 200\$00	5 200\$00	6 000\$00

Grupo F

Trabalhadores têxteis

Mestre	10 750\$00
Adjunto do mestre	10 000\$00
Oficial especializado	9 500\$00
Oficial	9 000\$00
Costureira e bordadora	7 750\$00
Estagiária no 2.º ano	6 800\$00
Estagiária no 1.º ano	6 300\$00

Grupo G

Trabalhadores de serviços, porteiros, vigilantes, limpeza e actividades similares

Guarda e vigilante	8 500\$00
Porteiro	8 500\$00
Contínuo	8 500\$00
Servente de limpeza	8 000\$00
Paquete no 3.º ano	5 500\$00
Paquete no 2.º ano	5 200\$00
Paquete no 1.º ano	4 800\$00

Grupo H

Trabalhadores da construção civil

Encarregado geral	11 750\$00
Encarregado de secção	10 750\$00
Pintor de 1.ª, estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª	10 000\$00
Pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª	9 500\$00
Servente	8 500\$00
Praticante no 2.º ano	8 000\$00
Praticante no 1.º ano	7 750\$00
Aprendiz no 3.º ano	7 000\$00
Aprendiz no 2.º ano	6 750\$00
Aprendiz no 1.º ano	6 000\$00

Trabalhadores marceneiros

Encarregado geral	11 750\$00
Encarregado de secção	10 750\$00
Pinto-decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª e entalhador de 1.ª	10 500\$00
Estofador de 1.ª, polidor manual de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor-decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª ...	10 000\$00
Cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureira/o, controlador/a de 1.ª, costureiro/a de estofador de 1.ª, dourador	

de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro/a de decoração de 1.ª, montador de móveis por elementos de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor manual de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor-decorador de 3.ª, dourador de ouro fino de 3.ª e entalhador de 3.ª

9 500\$00

Colador de espuma para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para colchões de 1.ª, costureira de colchoeiro de 1.ª, enchedor de colchões e almofadas de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro/a, controlador/a de 2.ª, costureiro/a de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, costureiro/a de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª, estofador de 3.ª, polidor manual de 3.ª, pintor de móveis de 3.ª e marceneiro de 3.ª

9 000\$00

Colador de espuma para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 3.ª, costureiro/a controlador de 3.ª, costureiro/a de estofador de 3.ª, dourador de ouro de imitação de 3.ª, envernizador de 3.ª, polidor mecânico e à pistola de 3.ª, costureiro/a de decoração de 3.ª, montador de móveis por elementos de 3.ª

8 500\$00

Colador de espuma para estofos ou colchões de 3.ª, cortador de tecidos para colchões de 3.ª, costureira de colchoeiro de 3.ª, enchedor de colchões e almofadas de 3.ª

8 500\$00

Praticante no 2.º ano

7 200\$00

Praticante no 1.º ano

6 800\$00

Aprendiz no 3.º ano

5 500\$00

Aprendiz no 2.º ano

4 800\$00

Aprendiz no 1.º ano

4 400\$00

Grupo I

Trabalhadores em hotelaria

Encarregado	11 300\$00
Cozinheiro de 1.ª	10 750\$00
Cozinheiro de 2.ª	9 750\$00
Cozinheiro de 3.ª	8 750\$00
Empregado de mesa de 1.ª e empregado de de balcão de 1.ª	10 000\$00
Empregado de mesa de 2.ª e empregado de balcão de 2.ª	9 750\$00
Empregado de mesa e balcão de 1.ª	10 000\$00
Empregado de mesa e balcão de 2.ª	9 750\$00
Auxiliar de cozinha	8 500\$00
Copeiro	8 500\$00

Estes ordenados têm um acréscimo de alimentação ou, se o funcionário desejar receber em dinheiro, de 1500\$.

Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberam dos clientes a título de gratificação:

Grupo J

Cobrador de 1.ª	9 500\$00
Cobrador de 2.ª	9 000\$00

Setúbal, 18 de Dezembro de 1978.

Pela Associação dos Comerciantes de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes dos Concelhos do Montijo e Alcochete:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes dos Concelhos do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho do Seixal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal:

António José Trindade Barnabé.

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

Ricardo Manuel dos Santos Neto.

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Setúbal:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Setúbal:

José Pinheiro Simões.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

ANEXO I

Definição de categorias

Remetemos para a definição de funções existentes no contrato base, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1977.

Acrescentamos a definição de categorias que faltam no contrato base e alterações.

Grupo A

Trabalhadores caixeiros

Operador-encarregado. — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador-ajudante. — O trabalhador que num supermercado terminado o período de aprendizagem estagia para operador de 2.ª

Etiquetador ou rotulador. — O trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Grupo E

Trabalhadores metalúrgicos

Encarregado dos metalúrgicos. — O trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante. — O trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo H

Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

Montador de móveis. — O trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local, móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

Pela Associação dos Comerciantes de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes dos Concelhos do Montijo e Alcochete:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes dos Concelhos do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho do Seixal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

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

Ricardo Manuel dos Santos Neto.

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Setúbal:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Manuel Francisco Guerreiro.
Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Depositado em 6 de Fevereiro de 1979, a fl. 13 do livro n.º 2, com o n.º 37/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}, e vários sind. —
Integração das profissões na estrutura de níveis de qualificação**

Acta

Aos 12 dias do mês de Maio de 1978 compareceram nesta Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho em Faro o representante da Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}, Sr. Francisco António dos Santos, os representantes do Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Faro, Srs. Arnaldo da Ascensão Viegas da Palma e Orlando Baptista Rosa, o representante do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Sr. Armando Fabrício das Dores, e o representante do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, Sr. Jerónimo Fernando da Silva Rodrigues, tendo como objectivo determinar os níveis de qualificação a que se refere o Decreto-Lei n.º 49-A/77, aditado pelo Decreto-Lei n.º 288-A/77, completando assim o acordo colectivo de trabalho entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}, e os sindicatos referenciados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978.

Da reunião havida, as partes acordaram em determinar as seguintes classificações para o pessoal daquela empresa:

Nível 3.1 — Encarregados e contramestres:

Mestre de tráfego local.

Nível 3.2 — Profissionais altamente qualificados:

Maquinista I.

Maquinista II.

Maquinista III.

Nível 4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Fiscal.

4.2 — Marinheiro I.

Nível 5 — Profissionais semiquualificados:

Marinheiro II.

Revisor.

Bilheteiro.

Nota. — As partes intervenientes na elaboração desta matéria são as mesmas que outorgaram o citado acordo colectivo de trabalho.

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

O Delegado do Ministério do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Fevereiro de 1979, a fl. 13 do livro n.º 2, com o n.º 38/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.,
e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Revisão da tabela salarial**

Aos 12 dias do mês de Janeiro de 1979, reuniram-se na sede da Cimianto, sita na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 14, os responsáveis das partes outorgantes, Dr. Portela Moraes e engenheiro Carlos Martins, nas qualidades de procurador e membro da direcção do Sindicato, respectivamente.

Depois de as partes haverem debatido a presente revisão à luz da legislação em vigor, designadamente do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, assentou-se, face à data de publicação do ACT agora revisto — 15 de Julho de 1977 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, da mesma data) — proceder apenas à revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária.

Assim, sofreram modificações as seguintes cláusulas cujo teor passa a ser o seguinte:

Cláusula 10.ª

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, não serão atribuídas retribuições certas mínimas mensais inferiores às da tabela I em anexo, com o respectivo reajustamento das categorias, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 1978.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1979.

Pela Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:

Luís Miguel Portela Moraes.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Carlos Martins.

ANEXO 1

São devidas aos engenheiros as seguintes retribuições mínimas mensais:

Engenheiro de grau 1	19 200\$00
Engenheiro de grau 2	21 600\$00
Engenheiro de grau 3	27 600\$00
Engenheiro de grau 4	32 400\$00
Engenheiro de grau 5	39 600\$00
Engenheiro de grau 6	44 400\$00

Lisboa, 12 de Janeiro de 1979.

Pela Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:

Luís Miguel Portela Morais.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Carlos Martins.

Depositado em 9 de Fevereiro de 1979, a fl. 13 do livro n.º 2, com o n.º 39/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ind. de Madeiras e o Sind. Operário das Ind. Químicas do Norte e outros (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria)
(pub. no «Bol. Trab. Emp.», n.º 16, de 29/4/77) — Revisão da tabela salarial

Âmbito

A presente tabela salarial aplica-se a todo o continente e obriga, por um lado, as empresas que exerçam a indústria de pincelaria, escovaria e vassouraria, representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Madeiras e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato de Tapeçarias, Cordoaria e Similares do Norte, Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Madeiras do Distrito de Lisboa e Sindicato Operário da Indústria de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro.

Vigência

A presente tabela salarial tem a validade de um ano, produzindo todos os seus efeitos a partir do dia 1 de Novembro de 1978.

Tabela salarial

(Remunerações mínimas)

Grupo A:

Encarregado geral	9 000\$00
-------------------------	-----------

Grupo B:

Encarregado de secção	8 700\$00
-----------------------------	-----------

Grupo C:**Qualificados:**

1.ª	8 200\$00
2.ª	8 000\$00
3.ª	7 750\$00

Grupo D:**Especializados:**

1.ª	6 400\$00
2.ª	6 200\$00
3.ª	6 000\$00

Grupo E:**Estagiário ou praticante:**

Grupo C	5 300\$00
Grupo D	5 200\$00

Grupo F:**Aprendizes:**

1.º ano	3 300\$00
2.º ano	3 600\$00
3.º ano	4 100\$00
4.º ano	4 500\$00

Porto, 10 de Janeiro de 1979.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeiro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro:

Luís Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Tapetes, Cordoaria e Similares do Norte:

Luís Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias Químicas do Norte:

José Manuel da Silva Correia.
Aécides Pereira da Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém:

Luís Rodrigues

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Lisboa:

Luís Rodrigues.

Depositado em 13 de Fevereiro de 1979, a fl. 12 do livro n.º 2 com o n.º 40/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

A. ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA E TURISMO

Alterações dos estatutos aprovados no plenário de 9 e 10 de Dezembro de 1978

ARTIGO 18.º

Os corpos gerentes da Federação são:

- a) O congresso.
- b) O plenário.
- c) O secretariado.

ARTIGO 18.º-A

1 — O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo.

2 — A representação dos sindicatos far-se-á por delegados a indicar numa base proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados.

3 — Compete ao congresso:

- a) Definir a linha de orientação da actividade da Federação;
- b) Aprovar os estatutos da Federação, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Aprovar o regulamento eleitoral.

4 — O congresso reúne, ordinariamente, de três em três anos e, extraordinariamente, por deliberação do plenário.

ARTIGO 25.º

Eliminadas as alíneas a), b), c) e d).

CAPÍTULO XI

Norma transitória

ARTIGO 59.º

1 — A primeira reunião do congresso efectuar-se-á nos dias 16 e 17 de Dezembro de 1978.

2 — O número e forma de designação de delegados ao 1.º Congresso e as regras de funcionamento deste serão definidas em regulamento a aprovar pelo plenário da Federação, até cinco dias antes daquele acto.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)