

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 2

1.ª SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 2

P. 31-70

15-JANEIRO-1981

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- Limite ao aumento da massa salarial no CCT para a imprensa e agências noticiosas ..... 33

#### Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. de Comércio e Serviços e outros — Aplicação à Região Autónoma dos Açores ..... 33
- PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte (sector de reparação) ..... 34
- PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de comerciantes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul ..... 34
- Aviso para PE do ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.<sup>da</sup>, e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros ..... 35
- Aviso para PE do ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço ..... 35

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a Tabaqueira, E. P., e a Feder. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial ..... 36
- ACT entre a Tabaqueira, E. P., e o Sind. Democrático das Ind. Químicas e Afins de Portugal — Alteração salarial ..... 37
- ACT entre a Tabaqueira, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. dos Tabacos do Dist. de Lisboa — Alteração salarial ..... 37
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras ..... 38
- CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca ..... 39

— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre — Alteração salarial .....	Pág. 63
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Dist. de Aveiro, Viseu e Guarda e outros — Alteração salarial e outras .....	64
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial .....	66
— CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o Sima — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Constituição da comissão paritária .....	68
— CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras — Constituição da comissão paritária .....	68
— ACT entre a Companhia Portuguesa da Rádio Marconi e o Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e outros — Deliberação da comissão paritária .....	69
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Rectificação .....	69
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outra — Rectificação .....	69

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Limite ao aumento da massa salarial no CCT para a imprensa e agências noticiosas

#### Portaria conjunta

De acordo com o disposto no artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, cabe aos Ministérios das Finanças e do Plano, do Trabalho e da Tutela a actualização e fixação por portaria conjunta, do limite máximo a que se deverão sujeitar as remunerações mínimas aplicáveis às empresas públicas, por força dos instrumentos de regulamentação colectiva.

Estando em curso o processo de revisão das tabelas salariais da CCTV para a imprensa, cumpre, pois, dar cumprimento àquele dispositivo legal.

Como se compreende, a posição assumida pelas empresas públicas, face aos encargos de natureza pecuniária resultantes das negociações, terá de reflectir a sua situação económico-financeira e acautelar a viabilidade futura dos respectivos projectos.

Não poderá, por isso, comportar um agravamento da massa salarial que exceda a capacidade de resposta do sector, como não deverá, a nível global, alhear-se dos objectivos gerais que o Plano fixa às empresas

públicas e ignorar o condicionalismo vivido pelas restantes empresas que actuam no campo da comunicação social escrita.

Tudo ponderado:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano e do Trabalho e pelo Secretário de Estado da Comunicação Social, que o aumento do conjunto das remunerações emergentes da revisão das tabelas salariais constantes da convenção colectiva de trabalho vertical para a imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, não exceda, globalmente, a percentagem de 21,6 % sobre os valores ali contemplados.

Ministérios das Finanças e do Plano e do Trabalho e Secretaria de Estado da Comunicação Social. — Pelo Ministro das Finanças e do Plano, o Secretário de Estado do Tesouro, *José Alberto Vasconcelos Tavares Moreira*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*. — O Secretário de Estado da Comunicação Social, *Carlos Pedro Brandão de Melo de Sousa e Brito*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. de Comércio e Serviços e outros — Aplicação à Região Autónoma dos Açores

A portaria de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, condicionou a sua aplicação às Regiões Autónomas a despacho do Secretário de Estado do Trabalho, cumpridos que fossem os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Assim, havendo parecer favorável do Governo Regional dos Açores, nos termos do artigo 2.º da referida portaria, determino:

1 — A portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a Federação Portuguesa dos

Sindicatos do Comércio e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Março de 1980, é tornada aplicável às relações de trabalho que, no território da Região Autónoma dos Açores, se enquadrem na previsão do artigo 1.º da aludida portaria.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pelo presente despacho produz efeitos desde 1 de Junho de 1980, podendo os encargos resultantes das retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministério do Trabalho, 14 de Janeiro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José António Barros Queirós Martins*.

**PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte (sector de reparação)**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para o sector de relojoaria/reparação do Norte, celebrado entre, por um lado a Associação dos Comerciantes do Porto, a Associação Industrial e Comercial de Coimbra, a Associação dos Comerciantes da Guarda, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor e a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros, e, por outro, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte.

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

Considerando a necessidade da uniformização de condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade e na área delimitada pela referida convenção;

Considerando finalmente a conveniência de essa uniformização de condições de trabalho se fazer aproximando na medida do possível o estatuto dos profissionais ao serviço das entidades patronais do mesmo sector económico, filiadas ou não nas associações patronais outorgantes e dentro da área delimitada pela já referida convenção;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1980, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Trabalho o seguinte.

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho para o sector de relojoaria/reparação, celebrada entre a Associação dos Comerciantes do Porto a Associação Industrial e Comercial de Coimbra, a Associação dos Comerciantes da Guarda, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor e a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica por aquela abrangida, na área delimitada pela convenção, e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas, inscritos ou não no Sindicato outorgante, bem como aos profissionais das categorias previstas não inscritos no Sindicato outorgante, ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações patronais subscritoras da referida convenção.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1.º de Outubro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 14 de Janeiro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José António Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Valter Valdemar Pego Marques*.

**PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras assoc. de comerciantes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1980, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de comerciantes e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul;

Considerando que a convenção apenas é aplicável às entidades patronais e aos trabalhadores inscritos nas respectivas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência de trabalhadores a quem a mesma convenção se não aplica;

Considerando a necessidade de se uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho existentes na área e no sector abrangidos pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1980, ao qual não foi deduzida oposição;

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de comerciantes e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicado no *Boletim*

do *Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1980, são tornadas extensivas às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais, prosseguindo a actividade económica regulada, não inscritas nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas, filiados ou não no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias, não inscritos neste Sindicato, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Não são objecto de extensão, determinado no número anterior, as disposições da convenção que violam normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 14 de Janeiro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José António Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Valter Valdemar Pego Marques*.

---

### **Aviso para PE do ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.<sup>da</sup>, e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em epígrafe, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho do 1980.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todos os trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

### **Aviso para PE do ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título, inserto no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todos os trabalhadores ao serviço da empresa signatária, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## ACT entre a Tabaqueira, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

### Acta

Aos 4 dias do mês de Dezembro de 1980, na sede da Tabaqueira, E. P., Rua de Alexandre Herculano, 51, 6.º, em Lisboa, estando presentes:

Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representada por António Augusto Teixeira da Costa Castro Fernandes;

Sindicato dos Técnicos de Vendas, representado por Vidal do Rosário Tenazinha Prudêncio;

Fensiq — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, representada por Helena Maria Osório Martinho Caramês Pereira;

Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representada por António Augusto Teixeira da Costa Castro Fernandes;

Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., representada pelos membros do conselho de gerência Srs. Dr. José Nunes Rodrigues e Dr. Armando Elísio Morais Rocha,

foram analisados e debatidos, na sequência de reuniões anteriores, os aspectos da proposta de revisão do ACT em vigor apresentados pelas organizações sindicais referidas, bem como das contrapropostas apresentadas pela Tabaqueira, tendo sido aprovado o seguinte:

### 1 — Tabela salarial:

Nível	Retribuição
17 .....	63 750\$00
16 .....	56 250\$00
15 .....	48 750\$00
14 .....	41 250\$00
13 .....	33 750\$00
12 .....	28 750\$00
11 .....	25 000\$00
10 .....	22 500\$00
9 .....	20 650\$00
8 .....	18 800\$00
7 .....	17 200\$00
6 .....	15 950\$00
5 .....	14 700\$00
4 .....	13 800\$00
3 .....	13 150\$00
2 .....	12 500\$00
1 .....	11 900\$00
0 .....	10 000\$00

### 2 — Retribuições actuais superiores às fixadas na tabela para a categoria:

2.1 — As retribuições actualmente atribuídas superiores às estipuladas na tabela do ACT para a res-

pectiva categoria profissional terão de futuro a composição seguinte:

Retribuição estipulada para a respectiva categoria profissional na nova tabela acrescida da diferença actualmente existente entre a retribuição efectiva e a da categoria.

2.2 — Serão eliminadas no futuro, de acordo com condições a definir, as diferenças que hoje se verificam entre as retribuições efectivas e as correspondentes às respectivas categorias profissionais.

### 3 — Retroactividade:

As alterações agora introduzidas no ACT terão efeitos retroactivos a 22 de Novembro de 1980, inclusive.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1980.

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

*António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.*

Pela Fensiq — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Em tempo se declara que a Fensiq — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

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

Porto e sede da Fesintes, 3 de Dezembro de 1980. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl. 103 do livro n.º 2, com o n.º 4/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Tabaqueira, E. P., e o Sind. Democrático  
das Ind. Químicas e Afins de Portugal — Alteração salarial**

**Acta**

Aos 4 dias do mês de Dezembro de 1980, na sede da Tabaqueira, E. P., Rua de Alexandre Herculano, 51, 6.º, em Lisboa, estando presentes:

Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal, representado por Manuel da Silva Macedo;

Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., representada pelo Dr. José Nunes Rodrigues e pelo Dr. Armando Elísio Morais Rocha,

foram analisados e debatidos, na sequência de reuniões anteriores, os aspectos da proposta de revisão do ACT em vigor apresentado pela organização sindical referida, bem como das contrapropostas apresentadas pela Tabaqueira, tendo sido aprovado o seguinte:

**1 — Tabela salarial:**

Nível	Retribuição
17 .....	63 750\$00
16 .....	56 250\$00
15 .....	48 750\$00
14 .....	41 250\$00
13 .....	33 750\$00
12 .....	28 750\$00
11 .....	25 000\$00
10 .....	22 500\$00
9 .....	20 650\$00
8 .....	18 800\$00
7 .....	17 200\$00
6 .....	15 950\$00
5 .....	14 700\$00
4 .....	13 800\$00
3 .....	13 150\$00
2 .....	12 500\$00
1 .....	11 900\$00
0 .....	10 000\$00

**2 — Retribuições actuais superiores às fixadas na tabela para a categoria:**

2.1 — As retribuições actualmente atribuídas, superiores às estipuladas na tabela do ACT para a respectiva categoria profissional, terão de futuro a composição seguinte:

Retribuição estipulada para a respectiva categoria profissional na nova tabela acrescida da diferença actualmente existente entre a retribuição efectiva e a da categoria.

2.2 — Serão eliminadas no futuro, de acordo com condições a definir, as diferenças que hoje se verificam entre as retribuições efectivas e as correspondentes às respectivas categorias profissionais.

**3 — Retroactividade:**

As alterações agora introduzidas no ACT terão efeitos retroactivos a 22 de Novembro de 1980, inclusive.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1980.

Pelo Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal:

*Manuel da Silva Macedo.*

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

*José Nunes Rodrigues — Armando Elísio Morais Rocha.*

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl. 103 do livro n.º 2, com o n.º 5/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**ACT entre a Tabaqueira, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. dos Tabacos  
do Dist. de Lisboa — Alteração salarial**

**Acta**

Aos 10 dias do mês de Dezembro de 1980, na sede da Tabaqueira, E. P., Rua de Alexandre Herculano, 51, 6.º, em Lisboa, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria dos Tabacos do Distrito de Lisboa, representado por Maria Graciete Martins da Cruz Tavares;

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, representada por Aníbal Ferreira Correia;

Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes, representado por Vítor Manuel Pereira das Dores;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços, Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, representado por José Baptista de Oliveira;

Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, representado pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria dos Tabacos do Distrito de Lisboa;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, representado por Arlindo de Jesus Costa;

Sindicato dos Técnicos de Desenho, representado pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria dos Tabacos do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, representado por Maria Cristina Teixeira Fernandes;

Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, E. P., representada pelos membros do conselho de gerência Srs. Pedro Lancastre de Freitas e Dr. Armando Elísio Morais Rocha,

foram analisados e debatidos, na sequência de reuniões anteriores, os aspectos da proposta de revisão do ACT

em vigor apresentados pelas organizações sindicais referidas, bem como das contrapropostas apresentadas pela Tabaqueira, tendo sido aprovado o seguinte:

1 — *Tabela salarial:*

Nível	Retribuição
17	63 750\$00
16	56 250\$00
15	48 750\$00
14	41 250\$00
13	33 750\$00
12	28 750\$00
11	25 000\$00
10	22 500\$00
9	20 650\$00
8	18 800\$00
7	17 200\$00
6	15 950\$00
5	14 700\$00
4	13 800\$00
3	13 150\$00
2	12 500\$00
1	11 900\$00
0	10 000\$00

2 — *Retribuições actuais superiores às fixadas na tabela para a categoria:*

2.1 — As retribuições actualmente atribuídas superiores às estipuladas na tabela do ACT para a respectiva categoria profissional terão de futuro a composição seguinte:

Retribuição estipulada para a respectiva categoria profissional na nova tabela acrescida da diferença actualmente existente entre a retribuição efectiva e a da categoria.

2.2 — Serão eliminadas no futuro, de acordo com condições a definir, as diferenças que hoje se verificam entre as retribuições efectivas e as correspondentes às respectivas categorias profissionais.

3 — *Retroactividade:*

As alterações agora introduzidas no ACT terão efeitos retroactivos a 22 de Novembro de 1980, inclusive.

Lisboa, 10 de Dezembro de 1980.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria dos Tabacos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Aníbal Ferreira Correia.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

Vitor Manuel Pereira das Dóres.

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

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Arlindo de Jesus Costa.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Maria Cristina Teixeira Fernandes.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl. 103 do livro n.º 2, com o n.º 6/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras**

**ANEXO II**

A) 1 — .....

Grupo	Categoria profissional	Classe	Remuneração
I	Encarregado geral .....	—	13 250\$00
	Encarregado .....	—	12 250\$00
II	Preparador de matéria-prima	1.ª	11 500\$00
	Aproveitador de produtos ..... Manipulador .....	2.ª	11 000\$00
III	Revisor .....	—	10 000\$00
IV	Calibrador (tripa de carneiro)	1.ª	9 750\$00
	Medidor (tripa de carneiro) .... Verificador/controlador .....	2.ª	9 500\$00

Grupo	Categoria profissional	Classe	Remuneração
V	Calibrador (tripa de vaca e porco).	1.ª	9 500\$00
	Medidor (tripa de vaca e porco) Separador de produtos .....	2.ª	9 250\$00
	Cortador/colador .....	1.ª 2.ª	9 500\$00 9 250\$00
VI	Raspador/desembaraçador ..... Salgador .....	1.ª 2.ª	9 250\$00 9 000\$00
VII	Praticante .....	—	6 750\$00
VIII	Aprendiz .....	—	5 000\$00

2 — O actual grupo IV passa a compreender as categorias profissionais anteriormente repartidas pelos níveis IV e V da tabela salarial.



3 — A tabela salarial entra em vigor nos termos legais e produz efeitos desde 1 de Outubro de 1980.

4 — A partir de 1 de Abril de 1981, os valores salariais supra referidos são acrescidos de 500\$ por categoria.

5 — Os retroactivos são obrigatoriamente liquidados até sessenta dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

B) 1 — A tabela salarial resultante do acréscimo referido no ponto A-4 vigorará até se completar o ano de vigência reportado à data de publicação do presente CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo se por ulterior disposição legal o período mínimo de vigência vier a ser imperativamente alterado.

2 — Para todos os efeitos legais, nomeadamente para os do n.º 3 do artigo 11.º e n.º 2 do artigo 16.º, ambos do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, entende-se que o início de vigência da tabela salarial é o da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a menos que a publicação venha a ocorrer ainda em Dezembro de 1980, caso em que as partes aceitam que o início da vigência fosse diferido para 1 de Janeiro de 1981.

C) As partes comprometem-se ainda a tudo fazer no sentido de promover a rápida publicação do CCT, nomeadamente pela elaboração no mais curto espaço de tempo do texto definitivo a ser objecto de depósito.

D) *Estrutura dos níveis de qualificação:*

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:  
Encarregado geral.

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

Encarregado.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Preparador de matéria-prima.

Aproveitador de produtos.

Manipulador.

Revisor.

Calibrador.

Medidor.

Verificador-controlador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Separador de produtos.

Cortador-colador.

Raspador-desembaraçador.

Salgador.

*Estágio e aprendizagem*

A — Praticantes e aprendizes.

A-3 — Praticante de produção.

A-4 — Aprendiz de produção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha do Nascimento Almeida.*

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

*Agostinha do Nascimento Almeida.*

Pela Ita — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl 103 do livro n.º 2, com o n.º 7/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## **CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **(Âmbito)**

1 — O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e insular e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agência de viagens representados pelo Sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, quer o serviço seja executado dentro ou fora do escritório, e as entidades patronais representadas pela APAVT.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda

que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas de direito local.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência)**

1 — A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

a) O clausulado geral tem a duração de vinte e quatro meses, podendo ser denunciado ao fim de vinte meses, com a antecedência mínima de trinta dias antes do termo da vigência.

b) A tabela salarial tem a duração de doze meses, podendo ser denunciada ao fim de dez meses.

2 — A denúncia da convenção nos termos desta cláusula tem como fim a revisão do seu texto, com

vista a adaptá-lo a eventuais modificações nos condicionalismos existentes na data da sua celebração, e será comunicada ao outro organismo outorgante de forma que fique garantida a sua recepção.

3 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas no prazo de sessenta dias a contar da data da recepção pelos organismos denunciante da resposta do outro outorgante, mantendo-se em vigor todas as disposições da presente CCT até aprovação de novas disposições.

4 — Esta convenção, incluindo diuturnidades, subsídio de almoço e tabela salarial, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **(Registo de desemprego)**

1 — As entidades patronais obrigam-se por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela a abranger, a consultar, por escrito, o Sindicato outorgante, obrigando-se o mesmo a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

2 — Têm prioridade na admissão os trabalhadores que já tenham prestado serviço em qualquer das entidades patronais vinculadas a esta convenção colectiva de trabalho.

3 — As entidades patronais obrigam-se a recrutar prioritariamente os trabalhadores inscritos no registo de desempregados do Sindicato outorgante.

4 — Na hipótese prevista no n.º 2, será colocado o trabalhador, pelo menos, na letra em que se encontrava à data da cessação do contrato, sem prejuízo das promoções dos trabalhadores existentes na firma.

5 — Caso estivesse o trabalhador em letra superior à letra D, será colocado, pelo menos, na letra D.

6 — Todas as admissões para a categoria C e inferiores dependem de acordo prévio das comissões de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

7 — As entidades patronais poderão recusar-se ao recrutamento de trabalhadores inscritos no registo de desempregados do Sindicato outorgante desde que invoquem motivo moral ou profissional atendível em relação ao recrutamento desses trabalhadores.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **(Promessa de contrato de trabalho)**

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2 — O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidades nos termos gerais de direito.

3 — Não é aplicável ao contrato de que se trata nesta cláusula o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **(Preenchimento de vagas)**

Sempre que se verifique uma vaga num determinado sector, deverá a entidade patronal proceder a uma admissão, em caso de justificada necessidade, indagando previamente junto de todos os trabalhadores da empresa quais os possíveis interessados no lugar, com a indicação dos requisitos necessários ao seu desempenho. Deste processo será dado conhecimento prévio à comissão de trabalhadores.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **(Condições de admissão — Idade mínima)**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das entidades patronais abrangidas por esta CCT os trabalhadores que tenham completado as idades mínimas previstas na lei geral.

2 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **(Condições de admissão — Habilitações mínimas)**

Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e a carteira profissional, quando obrigatória, de acordo com o estabelecido na cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **(Condições especiais de admissão)**

1 — Só poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade e ainda não tenham 18 anos e possuam como habilitações literárias mínimas a escolaridade obrigatória.

2 — Só poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade e ainda não tenham 21 anos e possuam como habilitações literárias mínimas a escolaridade obrigatória.

3 — Só poderão ser admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 21 anos de idade e possuam como habilitações literárias mínimas o 3.º ano do curso geral dos liceus ou equivalente.

4 — Só poderão ser admitidos como contínuos, telefonistas, motoristas, serventes de limpeza e cobreadores os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e possuam como habilitações literárias mínimas a escolaridade obrigatória.

5 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais ou terceiros-técnicos de turismo (letra F) os trabalhadores que tenham completado 20 anos de idade e possuam o 3.º ano do curso geral dos liceus ou equivalente.

6 — a) Só poderão ser admitidos como segundos-oficiais ou segundos-técnicos de turismo (letra E) os trabalhadores que possuam como habilitações literárias mínimas o 3.º ano do curso geral dos liceus ou equivalente.

b) Poderão também ser admitidos como segundos-oficiais os trabalhadores que, possuindo o curso de operador mecanográfico, sejam admitidos para desempenhar essas funções.

c) Consideram-se operadores mecanográficos, para efeitos da alínea anterior, os trabalhadores que operem com máquinas de teclado numérico e alfa-numérico, através do qual digitam informações, com excepção de máquinas de escrever clássicas, das máquinas de *telex* e dos calculadores de secretária.

7 — a) Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais (letra D) os trabalhadores que possuam como habilitações literárias mínimas o curso complementar dos liceus ou equivalente.

b) Poderão também ser admitidos como primeiros-oficiais (letra D) os trabalhadores que, possuindo o curso de operador de informática, sejam admitidos para desempenhar essas funções.

c) Consideram-se operadores de informática, para efeitos da alínea anterior, os trabalhadores que operem directamente com computadores.

8 — Para admissão de terceiros-técnicos, segundos-técnicos e primeiros-técnicos de turismo é ainda necessário possuir um curso de turismo ou, no mínimo, três anos de actividade no sector de agências de viagens.

9 — Só poderão ser admitidos para as categorias correspondentes à letra C:

a) Os trabalhadores que possuam como habilitações literárias mínimas o curso complementar dos liceus ou equivalente e, pelo menos, sete anos de actividade profissional no sector de agências de viagens;

b) Os trabalhadores que, possuindo o curso de programador de informática, sejam admitidos para exercer essas funções;

c) Consideram-se programadores de informática, para efeitos da alínea anterior, os trabalhadores que dão solução lógica e procedem à codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

10 — Só poderão ser admitidos como chefes de serviços (letra B) os trabalhadores que:

a) No caso de admissão para funções específicas de turismo, possuam como habilitações literárias mínimas o curso complementar dos liceus ou equivalente e, pelo menos, dez anos de actividade profissional no sector de agências de viagens;

b) Sendo diplomado, pelo Instituto de Contabilidade e Administração (ex-Instituto Comercial) ou técnico de contas aprovados pela autoridade competente, ou licenciados em Economia sejam admitidos para chefiar os serviços de contabilidade;

c) Sendo licenciados em Direito, se destinam à chefia dos serviços de contenciosos.

11 — Só poderão ser admitidos como chefes de agência os trabalhadores que possuam como habilitações literárias mínimas o curso complementar dos liceus ou equivalente e pelo menos doze anos de actividade profissional no sector de agências de viagens.

12 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 3.ª, n.ºs 3, 6 e 7, poderão ser admitidos pela entidade patronal os trabalhadores que satisfazendo os requisitos, profissionais e de antiguidade na profissão, necessários para o exercício das funções para que se tenham candidatado e não possuam no entanto as habilitações literárias mínimas estabelecidas para a admissão na respectiva categoria.

#### Cláusula 9.ª

##### (Período experimental)

1 — Os trabalhadores que possuam carteira profissional passada pelo Sindicato outorgante estão isentos de qualquer período experimental.

2 — Para os restantes trabalhadores, a admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante quinze dias, enquanto decorre este prazo, os trabalhadores e a entidade patronal poderão fazer cessar o contrato individual de trabalho, depois de consultados os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o Sindicato, sem qualquer indemnização, cabendo a respectiva decisão à entidade patronal.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

#### Cláusula 10.ª

##### (Definição de funções)

1 — Os trabalhadores a que se aplica esta convenção serão distribuídos, nos quadros da entidade patronal a cujo serviço se encontram, pelas categorias profissionais a seguir enunciadas e definidas, cabendo-lhes a remuneração correspondente à respectiva letra, nos termos do anexo I:

a) *Chefe de agência.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência.

b) *Chefe de serviços.* — É o trabalhador que na dependência do chefe de agência, dirige um departamento de serviços ou a contabilidade.

c) *Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de um grupo de trabalhadores.

d) *Programador de turismo.* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o estudo e a programação geral.

e) *Técnico de turismo*. — É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria exerce funções directamente ligadas ao sector específico do turismo, a saber:

- 1) O trabalhador que na empresa contacta directamente com o público e promove a venda dos serviços e/ou organiza viagens individuais ou em grupo com responsabilidade sobre a sua execução técnica;
- 2) O trabalhador que orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respectivas reservas e controla a execução dos serviços fornecidos;
- 3) O trabalhador que executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;
- 4) O trabalhador que controla as reservas de grupos programados e/ou elabora os respectivos documentos de viagem;
- 5) Os trabalhadores que coadjuvam os profissionais definidos nos números anteriores e/ou executam serviços de carácter específico de actividade turística incluindo passaportes.

§ único. Aos trabalhadores incluídos na alínea e) serão atribuídas classificações de primeiro-técnico, segundo-técnico ou terceiro-técnico de turismo, de acordo com as condições estabelecidas nas cláusulas 8.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

f) *Oficial*. — É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência de facturas, controle de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controle de correio, operador de *telex*, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade.

§ único. Além das categorias profissionais descritas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula, os trabalhadores abrangidos pela definição anterior serão classificados como primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial, de acordo com as condições estabelecidas nas cláusulas 8.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

g) *Tesoureiro*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a tesouraria da empresa e/ou o trabalhador a quem os caixas prestam contas.

h) *Caixa*. — É o trabalhador que na empresa tem a seu cargo o serviço de recebimentos e pagamentos e guarda de dinheiro ou valores.

i) *Promotor*. — É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com os clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção.

j) *Cobrador*. — É o trabalhador que predominantemente efectua, fora das instalações da empresa, recebimentos, pagamentos e depósitos.

l) *Telefonista*. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa de ligações telefónicas internas ou externas.

m) *Motorista*. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afectos aos serviços administrativos da empresa.

n) *Contínuo*. — É o trabalhador que controla a saída e entrada de visitantes, mercadorias e veículos, podendo ainda ser encarregado da recepção de correspondência e executar diversos serviços análogos não especificados.

o) *Aspirante*. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de oficial ou técnico de turismo.

p) *Praticante*. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores definidos na alínea o) e/ou superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante.

q) *Paquete*. — É o trabalhador que faz recados dentro e fora da agência, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos não especificados.

r) *Servente de limpeza*. — É o trabalhador encarregado de proceder à limpeza das instalações da empresa.

s) *Guarda-livros*. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício.

2 — O tempo mínimo de permanência em qualquer das categorias profissionais previstas nesta convenção é de um ano, salvo em caso de correcção nos quadros de densidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Promoção obrigatória)

1 — Os paquetes serão promovidos a praticantes quando completarem 18 anos de idade e no mínimo três anos de permanência naquela categoria.

2 — Os praticantes serão promovidos a aspirantes ou a contínuos quando completarem 21 anos de idade e no mínimo três anos de permanência naquela categoria.

a) Terão preferência na promoção a aspirantes os trabalhadores da letra H que completem 21 anos de idade e no mínimo de três anos de permanência naquela categoria e possuam como habilitações literárias mínimas o 3.º ano do curso geral dos liceus ou equivalente.

3 — Serão promovidos à letra F os aspirantes ou contínuos que completem 24 anos de idade e no mínimo três anos de permanência numa daquelas categorias e possuam como habilitações literárias mínimas o 3.º ano do curso geral dos liceus ou equivalente.

a) Terão preferência na promoção a terceiro-técnico de turismo, os aspirantes ou contínuos que além dos requisitos acima exigidos possuam o curso de turismo.

4 — Os trabalhadores da letra F serão promovidos à letra E ao fim de quatro anos de permanência naquela categoria.

5 — Os trabalhadores da letra E serão promovidos à letra D ao fim de três anos naquela categoria.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Promoção facultativa)

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula anterior, tenham necessidade de promover trabalhadores a letras superiores à letra H, inclusive, observarão prioritariamente as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e antiguidade na empresa.

2 — A promoção recairá sobre o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados no número anterior, seja proposto pela entidade patronal e aceite pela comissão de trabalhadores; mas a esta só é facultado rejeitar dois dos propostos, devendo aceitar o que em terceiro lugar for indicado pela entidade patronal ou preferir qualquer daqueles dois.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária de funções)

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por espaço de tempo superior a cento e vinte dias, será obrigatoriamente promovido à categoria profissional imediatamente superior.

2 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro.

3 — A entidade patronal só está autorizada de encarregar o trabalhador de serviços diferentes dos que normalmente presta quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver o acordo expresso do trabalhador, depois de consultada a comissão de trabalhadores e/ou delegado sindical.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de funções — Condições especiais)

A entidade patronal pode:

1) Nas empresas com quinze ou menos trabalhadores ao serviço em tempo total, incumbir trabalhadores das letras C a G do desempenho cumulativo de outras tarefas compreendidas na definição da classe a que pertencem, depois de ouvida a comissão de trabalhadores;

2) Nas empresas com dezasseis ou mais trabalhadores ao serviço em tempo total, incumbir trabalhadores das letras C a G do desempenho cumulativo de outras tarefas compreendidas na definição da classe a que pertencem, mediante prévio acordo deles e da comissão de trabalhadores;

3) Cometer aos trabalhadores da letra E a função de proceder a recebimentos e pagamentos no escritório, quando tal função, não sendo predominante possa ser exercida cumulativamente com outra, mediante prévio acordo do trabalhador e da comissão de trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Transferências

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Transferência de local de trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho, inclusivamente dentro da mesma localidade, mediante acordo escrito do interessado, ainda que a transferência não implique prejuízo económico para o trabalhador, salvo se tal transferência resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que a determinam e de todas as circunstâncias relevantes será dado prévio conhecimento ao Sindicato outorgante.

3 — Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra, nos termos do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos previstos necessários a evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Caso a transferência não seja definitiva, mas implique que o trabalhador se veja obrigado a deslocações diárias do local de trabalho habitual para o novo local de trabalho, com regresso ao fim do dia, terá direito ao pagamento de despesas de refeição e de deslocações, além do pagamento como trabalho extraordinário do tempo gasto em deslocações. O disposto neste número só é aplicável no caso de as localidades serem distintas.

5 — Caso a transferência não seja definitiva e tenha lugar dentro da mesma localidade, a entidade patronal suportará o aumento de transporte que daí resulte para o trabalhador.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por tais motivos;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus camaradas;  
c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a cento e vinte dias, retomar as funções respectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 15.ª;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

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

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

i) Obrigar os trabalhadores a actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional;

j) Permitir ou colaborar em alguma infracção ao disposto nesta convenção colectiva de trabalho;

l) Restringir o uso de serviços por ela criados;

m) Transferir de sindicato o trabalhador;

n) Obrigar o trabalhador a prestar trabalho extraordinário, trabalho nocturno ou em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou em dias feriados.

#### Cláusula 17.ª

##### (Proibição de acordos entre entidades patronais)

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a ela tenham pertencido.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento real ou declarado naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 105.ª, ficando a respectiva responsabilidade a cargo das entidades patronais intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho prestado um ano.

#### Cláusula 18.ª

##### (Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento e ou testemunho idóneo.

#### Cláusula 19.ª

##### (Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 20.ª

##### (Proibição de despedimentos)

É proibido às entidades patronais efectuar despedimentos sem justa causa, individuais ou colectivos.

#### Cláusula 21.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar com competência, assiduidade, pontualidade e zelo os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção;

d) Guardar segredo profissional, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização da empresa, método de produção e negócios, sem prejuízo do disposto nas alíneas g), h), i), j) e k) da cláusula 33.ª e anexo III, n.º 2;

e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas, com o público e com a entidade patronal;

f) Cumprir as cláusulas desta convenção;

g) Informar com isenção a respeito dos seus camaradas;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência directa com a entidade patronal;

i) Não conceder créditos sem que para isso tenham sido expressamente autorizados;

j) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes forem confiados pela entidade patronal;

l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas impossibilitados de o prestar por causa legítima, desde que essa impossibilidade não seja superior a trinta dias;

m) Executar os actos tendentes à melhoria e produtividade da empresa, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.ª, alínea i), e 13.ª, n.º 3.

2 — Embora esta matéria não seja passível de procedimento disciplinar, deverão ainda os trabalhadores:

a) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão, como a própria empresa;

b) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

c) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Encaminhar, por intermédio do seu superior hierárquico, que em caso algum deixará de dar o devido andamento com a possível brevidade, qualquer reclamação de carácter profissional que o trabalhador entenda dever formular à entidade patronal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Facilitar horários aos trabalhadores que comprovadamente frequentem cursos escolares ou outros considerados pelos próprios trabalhadores como válidos para a sua formação;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, segurança e salubridade, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;

c) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os trabalhadores ao seu serviço e com o público, bem como exigir dos trabalhadores com funções de chefia que tratem correctamente os que estiverem sob as suas ordens;

d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências que sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

e) Prestar ao Sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho dos trabalhadores;

f) Não opor obstáculos ao exercício de funções de dirigentes sindicais, de comissões de trabalhadores e de delegados sindicais nos locais de trabalho e fora deles e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei e desta convenção;

g) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido nesta convenção, designadamente da retribuição e do período de férias, dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e das actividades das comissões de trabalhadores, nos termos e com os limites da lei e desta convenção;

h) Preencher completamente, de acordo com o modelo constante do anexo IV, mapas mensais de quotização sindical e de controle do cumprimento desta convenção e das leis do trabalho, que documentem exactamente a situação de cada trabalhador perante as normas que lhe são aplicáveis, remetendo-os ao Sindicato outorgante até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito;

i) Rectificar as anomalias no mapa correspondente ao mês posterior àquele em que forem verificadas;

j) Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo, nomeadamente de tanifas, câmbio de divisas e orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos;

l) Cobrir de conta própria, ou através de seguro, os riscos implicados na guarda e transporte de valores ou dinheiro, dentro ou fora do estabelecimento, somente quando se verifique que a sua perda, roubo, furto, extravio ou outro dano de qualquer natureza não foram devidos a dolo ou negligência dos respectivos

trabalhadores, competindo sempre a estes dar imediato conhecimento do facto à entidade patronal, bem como promover as diligências legais necessárias, designadamente participação policial para apuramento da verdade, sob pena de ser havido como responsável;

m) Facilitar aos trabalhadores, quando as suas obrigações familiares o justifiquem, sem que tal implique tratamento menos favorável, dispensa até um dia por mês, sem perda de retribuição, não sendo, porém, estas dispensas susceptíveis de acumulação;

n) Cumprir as cláusulas desta convenção;

o) Proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho adequadas, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, cultural e moral.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1 — A entidade patronal incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respectivo montante, para o Sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual e enviar ao sindicato e à entidade patronal, assim o entender e autorizar.

#### CAPÍTULO V

##### Ação disciplinar

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;

b) O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos quinze dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — Salvo para repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, e este considera-se iniciado na data em que o trabalhador receba a nota de culpa.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente comunicados ao trabalhador, ao delegado sindical e comissão de trabalhadores, através de nota de culpa, reduzida a escrito e com as demais formalidades legais, entregue pessoalmente ao trabalhador, que datará e assinará o original. Caso o trabalhador esteja ausente do serviço ou se recuse a datar e assinar devidamente o original, o facto ocorrido será comprovado



por termo assinado por duas testemunhas e com a comunicação da nota de culpa feita então por carta registada com aviso de recepção para o domicílio do trabalhador que constar do quadro de pessoal, considerando-se o processo disciplinar iniciado na data do registo;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias, podendo este prazo ser prorrogado por uma só vez, por mais trinta dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial de dez dias, faça a prova do seu impedimento. Na hipótese da parte final da alínea a), o prazo para a defesa contar-se-á a partir do terceiro dia posterior à data do registo;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de cinco, as quais serão convocadas pelo instrutor do processo, por carta registada com aviso de recepção e indicação do local, dia e hora em que devem ser inquiridas;

d) Após a apresentação da defesa, a entidade patronal dispõe de um prazo de vinte dias para comunicar a decisão.

3 — Salvo o período de prorrogação previsto na alínea b) do n.º 2, o processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de quarenta dias, considerando-se que a conclusão ocorre com o envio, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, da comunicação da decisão e de cópia de todo o processo, respectivamente ao trabalhador e ao sindicato outorgante.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e de nenhum efeito.

#### Cláusula 26.ª

##### (Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho até à conclusão do processo nos termos legais, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição nem impedir o trabalhador de assistir aos plenários de trabalhadores que durante a sua suspensão se venham a verificar.

2 — A comissão de trabalhadores terá sempre conhecimento prévio do início da suspensão do trabalhador.

3 — O sindicato outorgante será avisado da suspensão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 27.ª

##### (Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com ou sem vencimento até seis dias, com limite máximo de trinta dias por ano;
- d) Despedimento.

#### Cláusula 28.ª

##### (Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 27.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano e a contar do momento em que se verificarem ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 29.ª

##### (Comunicação das sanções)

A excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato outorgante, nos termos da cláusula 25.ª

#### Cláusula 30.ª

##### (Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 31.ª

##### (Recurso)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para os tribunais de jurisdição de trabalho.

#### Cláusula 32.ª

##### (Registo de sanções)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escuriturado por forma a poder verificar-se claramente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O sindicato outorgante, a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de verificar o referido registo.

#### Cláusula 33.ª

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar legitimamente a exercer funções de caixa ou equiparadas;
- c) Se recusar a transportar valores fora do estabelecimento sem o seguro respectivo;
- d) Se recusar legitimamente a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria superior;



e) Se recusar a prestar trabalho extraordinário, trabalho nocturno ou em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou em dias feriados;

f) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;

g) Ter prestado ao sindicato outorgante todas as informações necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

h) Ter posto o sindicato outorgante ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os camaradas de trabalho;

i) Ter prestado informações a qualquer organismo oficial em funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

j) Ter prestado informações em plenários de trabalhadores da empresa no exercício do direito constitucional do controle de gestão;

l) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

m) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;

n) Exercer, ter exercido, candidatar-se ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

o) Exercer, ter exercido, candidatar-se ou ter-se candidatado ao exercício de quaisquer actividades de carácter político, em conformidade com o disposto no artigo 46.º da Constituição da República Portuguesa;

p) Ter reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;

q) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Indemnização das sanções abusivas)

A aplicação de sanção abusiva, nos termos do n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais desta convenção.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Remuneração mínima mensal)

A remuneração mensal é a prevista no anexo I.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

Em princípio, não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Gratificações)

As gratificações que, muito embora não sendo devidas por imperativo desta convenção, sejam atribuídas regular e periodicamente consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante da retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

O subsídio de férias integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos na mesma letra, a uma diuturnidade no valor de 9 % da remuneração mínima mensal constante do anexo I para a letra F, independentemente da retribuição da categoria superior.

2 — As diuturnidades são devidas até ao limite de cinco para todas as categorias.

3 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

4 — Para efeitos de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do dia 1 do mês do ingresso do trabalhador na respectiva categoria profissional.

5 — O valor das diuturnidades será acrescido às remunerações constantes do anexo I. Se à data em que adquirir direito à diuturnidade a remuneração mensal for já superior ao ordenado base previsto no anexo I, será mantida ou elevada, na medida do ne-

cessário, consoante o montante dela atinja já ou não atinja ainda a soma do valor do referido ordenado base mais o quantitativo percentual da diuturnidade devida.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2 — O direito ao subsídio de Natal vence-se em 10 de Dezembro de cada ano.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula integra a retribuição.

4 — O subsídio de Natal será de valor igual a um mês de retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador, não podendo nunca ser de valor inferior à retribuição do mês de Dezembro do ano em causa.

5 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por quebras)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou de cobrança nos termos, respectivamente, das alíneas h) e j) da cláusula 10.<sup>a</sup> têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas em dinheiro, no montante de 6,5 % da remuneração mínima mensal constante do anexo I para a letra F.

a) O disposto no número anterior abrange os trabalhadores que exerçam cumulativamente aquelas funções e que à presente data beneficiem já desse acréscimo.

2 — Os trabalhadores que sejam designados interinamente para exercer essas funções têm direito a igual acréscimo, considerando-se o tempo de trabalho prestado em cada mês como um mês completo.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço no valor mensal de 10,11 % da remuneração mínima mensal constante do anexo I para a letra F (o que corresponde, durante a vigência da tabela salarial agora aprovada, a 75\$ para cada almoço), o qual deverá ser pago em senhas, podendo, contudo, ser substituído por igual valor em dinheiro a pedido expresso do trabalhador.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho a prestação efectiva de trabalho normal por um período igual ou superior a sete horas, sem prejuízo dos direitos conferidos aos trabalhadores nos termos das cláusulas 106.<sup>a</sup>, alínea d), 109.<sup>a</sup>, e n.º 2, alíneas a) e b), da cláusula 110.<sup>a</sup>

3 — Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, não auferem o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula não se considera retribuição.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço)

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito a alojamento e transporte nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio, que será por dia ou fracção de:

a) Continente e ilhas — 400\$;

b) Países estrangeiros — 600\$.

2 — Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo, ao serviço da empresa, terá direito a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferiores às daqueles.

3 — No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, a alojamento hoteleiro não inferior à categoria de 1.<sup>a</sup>-B ou três estrelas e a transporte em 1.<sup>a</sup> classe, excepto quando de avião, que será de classe económica.

4 — Quando o trabalhador pernoitar na área da sua residência, a entidade patronal pagará todas as despesas de manutenção contra documento, de acordo com a tabela da cláusula 61.<sup>a</sup>

5 — Caso o trabalhador utilize veículo próprio em serviço terá direito a um subsídio por quilómetro, equivalente a dois sétimos do preço da gasolina super ou, em alternativa, a um quarto daquele preço, ficando, neste último caso, a entidade patronal obrigada a fazer um seguro que cubra o trabalhador e o veículo de eventuais acidentes ocorridos em serviço.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Definição de retribuição)

1 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular com base na retribuição efectiva do trabalhador são, salvo disposição em contrário, com base na retribuição líquida mensal, com excepção da prestação que se pretende calcular.

2 — A retribuição líquida mensal corresponde, designadamente:

a) A remuneração constante do anexo I;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios e acréscimos previstos nesta convenção;

d) Qualquer outra prestação mensal com natureza de retribuição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.

2 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas ao trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

### CAPÍTULO VII

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O horário normal de trabalho obedecerá aos seguintes princípios:

- a) Semana de cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Trinta e sete horas e meia de trabalho semanal, distribuídas por sete horas e meia de trabalho diário, com encerramento das empresas até às 18 horas e 30 minutos;
- c) As empresas poderão abrir aos sábados de manhã, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquetes, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês;
- d) Os trabalhadores que tenham prestado serviço ao sábado terão livre, e como única compensação, a manhã do primeiro dia útil da semana seguinte;
- e) O funcionamento ordinário das empresas nunca poderá ultrapassar um máximo de quarenta e uma horas por semana;
- f) O trabalho deve começar em regra antes das nove horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

2 — O sindicato outorgante poderá verificar nos próprios locais de trabalho o cumprimento das cláusulas referentes à duração do trabalho contidas no presente capítulo.

3 — A verificação recebida no número anterior só poderá ser efectuada por um membro da direcção do sindicato ou delegado sindical da empresa ou funcionário do sindicato expressamente credenciado para o efeito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Intervalos no horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — Durante a interrupção diária destinada ao almoço e descanso não deverá haver prestação de trabalho extraordinário.

3 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas serão contados como período útil de trabalho.

4 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a quatro horas consecutivas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Horários diferenciados)

1 — Poderão, porém, com o mesmo número de horas de trabalho, ser estabelecidos outros horários, determinados por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, com conhecimento do sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior não se aplicará aos trabalhadores que individualmente demonstrem inconveniência na aceitação de tal medida.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Afixação dos horários de trabalho)

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 49.<sup>a</sup>, se for caso disso.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas do início e termo dos trabalhos e os intervalos de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato outorgante, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e esta convenção.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Sala para descanso e convívio dos trabalhadores)

Em todos os locais de trabalho as empresas deverão, sempre que possível, pôr uma sala à disposição dos trabalhadores para seu convívio.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou dias feriados quando se verificarem circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou em caso de força maior.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho têm direito a recusar-se à prestação de trabalho em dias de descanso ou feriados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados)

1 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em qualquer dos dias previstos no n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup> terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2 — A remuneração do trabalho prestado nesses dias será de 200 % do salário/hora normal, devendo ser pago um mínimo de quatro horas.

3 — O trabalho prestado nos dias previstos no n.º 1 da cláusula anterior, no período compreendido entre as 18 horas e as 8 horas, será sempre remunerado nos termos do n.º 2 desta cláusula, acrescido dos seguintes aumentos sobre o salário/hora normal:

- a) 50 % das 18 às 20 horas;
- b) 75 % das 20 às 24 horas;
- c) 100 % das 24 às 8 horas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de novos trabalhadores, ou pelo período indispensável a esta admissão;
- b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Registo de trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário deverá ser sempre autorizado pela entidade patronal ou, na sua ausência, por responsável em que esta delegue e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir quaisquer efeitos legais.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Limite de trabalho extraordinário)

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas extraordinárias por ano e duas por dia.

2 — O número total de horas de trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá ultrapassar anualmente cento e oitenta horas. No caso de assistência a clientes fora das instalações, não poderá ultrapassar anualmente o total de duzentas e quarenta horas, sem limite diário, devendo o registo das horas indicar a natureza do serviço.

3 — Apenas para efeito dos números anteriores, considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário de menores)

Não é permitida aos menores de 18 anos a prestação de trabalho extraordinário, salvo quando, sendo casados, seja requerida a autorização legal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será sempre remunerado com os seguintes aumentos sobre o salário/hora normal:

- a) 90 % das 18 às 20 horas;
- b) 125 % das 20 às 24 horas;
- c) 150 % das 24 às 8 horas.

2 — O cálculo do salário/hora normal será sempre feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{13 \times RME}{1950}$$

sendo *RME* a retribuição mensal efectiva, definida nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup>

3 — O pagamento das horas extraordinárias processar-se-á nos primeiros dez dias úteis do mês seguinte àquele em que o trabalho foi prestado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Abono de refeição)

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 49.<sup>a</sup> terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço — 40\$;
- b) Almoço — 180\$;
- c) Jantar — 180\$;
- d) Ceia — 130\$.

2 — Consideram-se horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço, entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar, entre as 19 e as 21 horas;
- d) Ceia, entre as 0 e as 7 horas.

3 — Obrigatoriamente, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos serão considerados para todos os efeitos como tempos de trabalho útil.

4 — Os trabalhadores que terminem o trabalho às 20 horas não têm direito ao abono previsto para o jantar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho, nos quadros da empresa, os trabalhadores das classes A e B.

2 — A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, mediante autorização do Ministério do Trabalho.

3 — A remuneração do trabalhador isento deverá ser igual à da respectiva classe, acrescida do correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia, nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a).

4 — É vedado à entidade patronal exigir do trabalhador declaração de renúncia à remuneração prevista no número anterior.

5 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho e apresentar os documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

6 — Os trabalhadores isentos devem constar nos horários afixados devidamente identificados nessa qualidade.

## CAPÍTULO VIII

### Férias e feriados

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a gozar férias remuneradas no ano civil subsequente ao da sua admissão, por um período de trinta dias consecutivos, nos termos gerais e ainda segundo as seguintes condições:

a) Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de vinte e um dias consecutivos.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação. Para calcular a parte proporcional aplicar-se-á a fórmula:

$$P_p = \frac{N \times M}{12}$$

sendo *N* o número de dias de férias a que o trabalhador teria direito no dia 1 de Janeiro do ano seguinte se o contrato não houvesse cessado e *M* o número de meses decorridos no ano em que o contrato cessou.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato, bem como o período proporcional referido no número anterior, conta-se sempre para o efeito de antiguidade.

4 — As retribuições e subsídios de férias serão pagos de uma só vez, pelo menos dez dias antes do seu início.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo nos meses de Julho e Agosto, em que os trabalhadores terão direito a gozar um mínimo de catorze dias consecutivos.

2 — Exceptuam-se do disposto na alínea anterior as férias dos trabalhadores que exerçam funções, designadamente em serviços administrativos, que não colidam com o regular e normal funcionamento das empresas.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados;

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal que neles tiverem lugar.

5 — Não serão incluídos na contagem os feriados referidos na cláusula 70.<sup>a</sup>, desde que coincidam com o início ou fim das férias.

6 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Escolha do período de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador, que atenderão:

a) À garantia do regular funcionamento da empresa, considerado quer no seu conjunto quer em relação a cada serviço e secção;

b) À marcação feita pelos trabalhadores.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Salvo acordo em contrário, o período de férias será marcado entre 1 de Abril e 31 de Outubro, elaborando-se para isso uma escala rotativa de todos os meses do período de modo a permitir a cada trabalhador a sua utilização.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — A entidade patronal remeterá ao Sindicato outorgante até 15 de Abril de cada ano um mapa donde constem os períodos de férias dos trabalhadores. Todas as alterações que se verifiquem posteriormente serão igualmente remetidas ao mesmo Sindicato.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

1 — As férias em caso algum poderão ser remidas a dinheiro ou substituídas por qualquer outra concessão.

2 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

1 — Os trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro poderão, com prévio acordo da entidade patronal, acumular férias de dois anos consecutivos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente:

- a) Aos trabalhadores do continente que pretendam gozar férias nas regiões autónomas;
- b) Aos trabalhadores de cada uma das regiões autónomas que pretendam gozar férias no continente ou na outra região autónoma.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Alteração das férias)

1 — As alterações do período de férias já estabelecidas, ou a interrupção das já iniciadas, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal colocam esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Interrupção das férias por doença)

Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo de férias, se a baixa se verificar antes da data fixada para o início das férias ou durante as mesmas e for devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, estas serão adiadas, totalmente ou na parte não gozada, a pedido do trabalhador, para data a fixar de acordo com as conveniências de serviço e do trabalhador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Entrudo;
- Sexta-Feira Santa;
- Corpo de Deus;
- 25 de Abril;

- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais, relativamente às localidades onde a entidade patronal tenha escritório e ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

5 — O dia 24 e a tarde do dia 31 de Dezembro passarão a ser obrigatoriamente feriados no âmbito desta convenção, caso venha a ser alterada a legislação vigente nesta matéria.

## CAPÍTULO IX

### Faltas

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — Falta é a ausência durante o dia inteiro de trabalho, segundo o horário de trabalho de cada trabalhador.

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Faltas autorizadas)

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se, para todos os efeitos, justificadas.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o estipulado na cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Ausência por motivo de doença)

1 — Quando o trabalhador tiver de se ausentar por motivo de doença, deverá avisar a entidade patronal, logo que tenha possibilidade.

2 — A comunicação prevista no número anterior será acompanhada de documentos de baixa por doença, passados pelos serviços competentes.

3 — O ingresso do trabalhador na situação de baixa não autoriza a diminuição da retribuição definida nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Casos de faltas justificadas)

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) Por motivo de casamento, durante um período de onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada:

I — Cinco dias, por pais, cônjuge, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, noras, genros, padrasto, madrastra, enteados, companheiro ou companheira;

II — Dois dias, por avós, netos, irmãos, cunhados e ainda pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Por motivo de parto, o pai, durante três dias;

d) Por motivo de exames em estabelecimentos de ensino, nos dias das provas e vésperas desde que seja dado aviso prévio de dois dias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Outras faltas justificadas)

Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultarem do cumprimento de obrigações legais, as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e as motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Prova das faltas justificadas)

A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Consequência das faltas não justificadas)

1 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir em igual número de dias o período de férias imediato se o trabalhador assim pretender.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de três quartos do fixado na cláusula 63.<sup>a</sup>

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de férias, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do profissional.

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

5 — As ausências por período inferior a um dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias ou meios dias de trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Participação das faltas)

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Previdência

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio de doença e acidente)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro do pessoal, mantendo integralmente todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á durante o período máximo de doze meses a contar do início da baixa a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100 % da retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 47.<sup>a</sup>, n.º 2, alíneas a) e b), e ainda os subsídios de férias e de Natal, sendo posteriormente reembolsado das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas as remeterem ao trabalhador.

3 — A baixa será devidamente comprovada por documento a emitir pelos serviços competentes.

4 — Em caso de fraude, quer devida a falsa situação de baixa por doença, quer por retenção indevida das importâncias reembolsadas pela caixa de previdência ou companhia de seguros, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo do reembolso daquelas importâncias e de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Contribuição para a Previdência)

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a caixa de previdência em que estejam integrados, para efeitos de previdência, pensão de sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Seguro por acidente)

1 — A entidade patronal deverá, nos termos da legislação aplicável, manter os trabalhadores ao seu serviço seguros contra acidentes de trabalho.

2 — A entidade patronal pagará ao trabalhador os prejuízos directamente resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro, calculado na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença; na impossibilidade da efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Seguro de vida e de transporte de valores por deslocações em serviço)

1 — A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 2 000 000\$.

2 — O transporte de valores por trabalhadores será seguro pela entidade patronal de maneira que aqueles não sofram qualquer prejuízo pecuniário em caso de perda, furto ou recibo.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por morte)

1 — Em caso de morte do trabalhador por acidente ou doença profissional, quando esta se verifique antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge, filhos menores ou dependentes uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de um a cinco anos de serviço na empresa;
- b) Seis meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de cinco a dez anos de serviço na empresa;
- c) Nove meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de dez a vinte anos de serviço na empresa;
- d) Doze meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias no ano da reforma)

1 — No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — Se requerida pelo trabalhador com fundamento em motivos atendíveis, a entidade patronal poderá conceder licenças sem retribuição, seguidas ou interpoladas, até ao limite máximo de dois anos, com o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, mas o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão dos mapas de quotização sindical, com indicação da situação.

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

5 — Após qualquer período de licença pedido pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, cessarão definitivamente os deveres, direitos e garantias das partes.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Suspensão por impedimento do trabalhador)

1 — Quando, por motivo alheio à vontade do trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O disposto no número anterior só não é aplicável quando o trabalhador tenha criado fraudulentamente o impedimento para evitar a cessação do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida no anexo II.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Termo do impedimento do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sendo a reintegração compulsiva.



2 — A entidade patronal que se oponha a que um trabalhador retome o serviço dentro do prazo de quinze dias a contar da data da sua apresentação deve indemnizar este por cada dia desde essa data até à sua reintegração com o valor correspondente ao vencimento.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Serviço militar obrigatório)

1 — As disposições das cláusulas anteriores são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar.

2 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

3 — No ano em que regressar do serviço militar, que não no ano de ingresso, o trabalhador retoma a prestação do trabalho e tem direito a gozar férias e ao respectivo subsídio de férias.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Cessação por mútuo acordo)

1 — Salvo a hipótese de simulação ou fraude às cláusulas desta convenção, é lícito às partes revogar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo constará, obrigatoriamente, de documento assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1 — O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento e a permanência da relação de trabalho, para todos os efeitos.

3 — Se o trabalhador não optar pela reintegração, presume-se, sem admissibilidade de prova em contrário, que o despedimento teve lugar sem justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 105.<sup>a</sup>

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais e ou outras incompatíveis com a continuação do trabalho;

b) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;

d) A violação de quaisquer deveres da entidade patronal ou garantias dos trabalhadores previstos nesta convenção e na lei;

e) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações estabelecidas nesta convenção;

f) A falta de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

g) A lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;

h) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal, nomeadamente por parte dos membros da administração ou gerência da empresa, nela exercendo funções de chefia, e a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

i) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta do cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup>

2 — Salvo a hipótese prevista no número anterior da alínea a), quando o trabalhador rescindir o contrato com justa causa terá direito à indemnização prevista na cláusula 105.<sup>a</sup>

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

O contrato de trabalho poderá ser denunciado pelo trabalhador desde que a entidade patronal seja avisada por escrito com a antecedência mínima de quinze dias, sem prejuízo dos casos em que a lei estabelece uma antecedência diferente.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Considera-se justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho e ainda o não cumprimento sistemático pelo trabalhador dos seus deveres.

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **(Apreciação de justa causa)**

A existência de justa causa será sempre apreciada tendo em conta o carácter das relações entre o trabalhador e a entidade patronal, nomeadamente os membros da administração ou gerência da empresa, a condição social e o grau de educação de uns e outros, bem como as demais circunstâncias do caso.

#### **Cláusula 97.<sup>a</sup>**

##### **(Ausência de justa causa)**

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa:

a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### **Cláusula 98.<sup>a</sup>**

##### **(Nulidade do despedimento)**

O despedimento do trabalhador sem que a entidade patronal tenha para o efeito fundamento em qualquer facto abrangido pela cláusula 95.<sup>a</sup> considera-se sem justa causa e como tal sujeito ao disposto na cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### **Cláusula 99.<sup>a</sup>**

##### **(Cessação do contrato de trabalho)**

1 — Salvo a hipótese prevista na cláusula 95.<sup>a</sup>, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito, nem da acção penal, se for caso disso.

#### **Cláusula 100.<sup>a</sup>**

##### **(Falência da entidade patronal)**

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar o contrato de trabalho.

2 — O administrador de falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

3 — A cessação do contrato de trabalho ficará sujeita, consoante as circunstâncias do caso, à disciplina de encerramento definitivo, previsto na cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 101.<sup>a</sup>**

##### **(Encerramento temporário)**

1 — No caso de encerramento temporário da empresa e ou dependência ou redução da actividade, por iniciativa da entidade patronal, por facto a ela

imputável ou por razões do seu interesse, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, e a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

##### **(Encerramento definitivo)**

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa e ou dependência, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenada pelas entidades competentes, devendo ser comprovado por peritagem do Ministério do Trabalho, os contratos de trabalho caducam ao fim de seis meses, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutras empresas ou dependências.

2 — Na hipótese de caducidade do contrato prevista no número anterior aplicar-se-ão as disposições da lei e desta convenção sobre despedimento colectivo.

#### **Cláusula 103.<sup>a</sup>**

##### **(Transmissão de exploração)**

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendem a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo atendível e devidamente justificado, nomeadamente pela diminuição significativa do património da empresa.

2 — Os contratos de trabalho deverão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a actividade noutro ramo de exploração ou estabelecimento e se o trabalhador a isso anuir.

3 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 105.<sup>a</sup>, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

4 — A entidade patronal adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, desde que reclamadas até ao momento em que ela tenha lugar e ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

6 — As disposições previstas nesta cláusula aplicam-se igualmente em caso de alteração de pacto social que conduza a diminuição da capacidade da empresa para dar cobertura aos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quanto ao pagamento de eventuais indemnizações.

7 — Para efeito de o trabalhador exercer os direitos de opção que lhe são garantidos por esta cláusula, a entidade ou entidades patronais interessadas poderão notificar os trabalhadores, expondo circunstanciadamente todas as condições de transmissão ou alteração em vista, para que, em trinta dias, os mesmos declarem, por escrito e por forma irreversível, qual a opção que farão no caso de se concretizar a referida transmissão ou alteração. Se o trabalhador deixar de se pronunciar, entende-se que aceita continuar ao serviço da entidade patronal interessada, no caso de alteração do pacto, ou de qualquer das entidades patronais interessadas e conforme estas acordarem, mas sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, no caso de transmissão de exploração.

## CAPÍTULO XIII

### Penalidades

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Multas)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, a entidade patronal que infringir preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho será punida com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multas que poderão ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer outro meio fraudulento será a entidade patronal punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa, com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Indemnizações)

1 — A rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador, quando efectuada ao abrigo das alíneas b) e seguintes da cláusula 93.<sup>a</sup>, obriga a entidade patronal ao pagamento de uma indemnização ao mesmo trabalhador nos seguintes termos:

a) Até dez anos de antiguidade o trabalhador terá direito a três meses de retribuição por cada ano completo de duração do contrato de trabalho;

b) Com mais de dez anos de antiguidade o trabalhador terá direito a quatro meses de retribuição por cada ano completo de duração do contrato de trabalho;

c) A indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a seis meses de trabalho;

d) Se o trabalhador tiver mais de 35 anos de idade, a indemnização é calculada nos termos do disposto nas alíneas anteriores e será acrescida de um mês de retribuição por cada ano que ultrapasse aquela idade.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à retribuição efectiva do trabalhador no momento da infracção, contando-se como completo o ano de admissão.

3 — A aplicação da sanção disciplinar de despedimento, nas condições abusivas previstas na cláusula 33.<sup>a</sup>, obriga a entidade patronal a pagar ao lesado as indemnizações equivalentes ao dobro da importância calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — O despedimento de menores de 21 anos sem justa causa obriga a entidade patronal a reintegrá-los com todos os direitos existentes à data do despedimento, podendo o trabalhador optar pela indemnização prevista nos termos gerais, a qual nunca será inferior a vinte e quatro meses de retribuição.

5 — O despedimento da mulher trabalhadora sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto obriga a entidade patronal a pagar, além da indemnização calculada nos termos gerais, a importância correspondente às retribuições vincendas até ao termo daquele período.

## CAPÍTULO XIV

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais das mulheres)

1 — Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas desta convenção, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses depois do parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não serem despedidas durante a gravidez e até um ano depois do parto;

c) Faltar até noventa dias consecutivos, no período de maternidade, sem redução de retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 74.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup> se, findo aquele período, não estiverem em condições de retomar o trabalho;

d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, por meios naturais ou artificiais, durante um ano após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, podendo esses períodos ser acumulados diariamente.

2 — Para faltarem além de noventa dias por motivo de parto, deverão as mulheres trabalhadoras apresentar documento dos serviços médico-sociais comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto nado-morto, a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula. Para efeitos da aplicação desta disposição, entende-se como parto de nado-morto aquele que ocorre após os primeiros três meses de gravidez.

4 — Nos casos de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora terá direito a faltar trinta dias consecutivos, salvo recomendação médica de prolongamento desse período.

#### **Cláusula 107.ª**

##### **(Trabalho a tempo parcial)**

Fica previsto o trabalho a tempo parcial nos seguintes termos:

a) Só são permitidos contratos de trabalho a tempo parcial relativamente a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino e a serventes de limpeza;

b) A retribuição do trabalhador a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo, nos termos desta convenção, correspondente ao período ajustado;

c) Com as necessárias adaptações, é aplicável ao trabalhador a tempo parcial o disposto no capítulo VI e, em geral, todas as normas desta convenção;

d) Os contratos de trabalho a tempo parcial carecem de prévia autorização da comissão de trabalhadores e ou delegado sindical;

e) Os trabalhadores a tempo parcial não são considerados no número total de trabalhadores para os efeitos previstos na dotação de quadros do anexo II, mas ser-lhes-á atribuída uma classe dentro do quadro.

#### **Cláusula 108.ª**

##### **(Contratos a prazo)**

1 — Fica prevista a celebração do contrato a prazo desde que este seja certo.

2 — A celebração do contrato a prazo deverá atender a situações de necessidade temporária e extraordinária de trabalho.

3 — O contrato a prazo está sujeito a forma escrita e deverá conter as seguintes indicações:

a) Identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalho, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato;

b) Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

4 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

5 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere a alínea b) do n.º 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

6 — Para a celebração de contratos a prazo será consultada a comissão de trabalhadores no âmbito dos direitos das comissões de trabalhadores que lhe são reconhecidos pela lei em vigor ou, na sua falta, o delegado sindical.

7 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

#### **Cláusula 109.ª**

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

1 — Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas desta convenção, é assegurado aos trabalhadores, sempre que necessário, o encurtamento do período normal de trabalho de uma hora para frequência de cursos de horário pós-laboral nos estabelecimentos de ensino.

2 — Os trabalhadores a que se refere o número anterior deverão comprovar, por decreto emanado do estabelecimento de ensino, a respectiva frequência com assiduidade, sempre que tal seja exigido pela entidade patronal.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Formação técnico-profissional**

#### **Cláusula 110.ª**

##### **(Frequência de cursos)**

1 — A entidade patronal deve facilitar, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais e outros, nomeadamente quanto à frequência das aulas e preparação para exames.

2 — A entidade patronal deve ainda:

a) Fomentar e organizar com organismos oficiais de turismo, empresas, órgãos de turismo, transportadoras, ou isoladamente, cursos de formação técnica e de reciclagem para efeitos de valorização profissional, promoção e acessos;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

3 — Atendendo à característica sazonal do sector, os cursos referidos na alínea anterior deverão realizar-se no período de 31 de Outubro e 31 de Março.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 111.ª**

##### **(Garantia da manutenção das regalias anteriores)**

Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### (Efeitos de antiguidade)

Todo o tempo de trabalho prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, se este voltar a exercer a sua actividade no continente ou nas regiões autónomas.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

1 — Os quadros de pessoal serão organizados de acordo com a lei vigente.

2 — Sem prejuízo da legislação aplicável, todas as alterações ao quadro de pessoal que ocorrerem no decurso do ano serão comunicadas ao Sindicato, contendo as informações que são pedidas para a organização e preenchimento do próprio quadro de pessoal.

3 — Da documentação referida nos números anteriores será obrigatoriamente remetida uma cópia à Associação das Agências de Viagem e Turismo.

4 — Dentro dos trinta dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção as entidades patronais remeterão ao Sindicato e Associação outorgantes, nos termos dos números anteriores, as alterações dos seus quadros de pessoal determinadas pela entrada em vigor desta convenção.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Garantias diversas)

1 — Os efeitos decorrentes de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma classe determinada, produzir-se-ão tomando em conta a idade e a antiguidade já existentes à data da entrada em vigor desta convenção.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 não poderá resultar qualquer promoção de mais de uma letra.

3 — Quando, em resultado da aplicação do disposto no n.º 1, houver virtualmente lugar a promoção e diuturnidades, funcionará apenas a promoção.

4 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria, diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicadas.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Aplicabilidade da convenção)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes do Sindicato outorgante e igual número de representantes da Associação ou-

torgante, a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2 — No prazo de trinta dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo três vogais efectivos e dois suplentes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5 — A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo.

#### ANEXO I

##### Remuneração mínima mensal

Classe	Categorias	Remuneração
A	Chefe de agência .....	25 500\$00
B	Chefe de serviços .....	23 500\$00
C	Programador de turismo ..... Chefe de secção ..... Tesoureiro .....	21 800\$00
D	Primeiro-técnico de turismo ..... Primeiro-oficial ..... Caixa .....	19 250\$00
E	Segundo-técnico de turismo ..... Segundo-oficial ..... Promotor ..... Cobrador .....	17 500\$00
F	Terceiro-técnico de turismo ..... Terceiro-oficial .....	15 600\$00
G	Telefonista ..... Motorista ..... Contínuo ..... Aspirante .....	13 650\$00
H	Praticante .....	11 050\$00
I	Guarda-livros em regime livre .....	4 850\$00
J	Paquete .....	8 350\$00
K	Servente de limpeza (a) .....	9 600\$00

(a) A retribuição devida aos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a 73\$/hora e a quinze horas mensais.

1 — A presente tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

2 — Nos dias em que preste serviço, nenhum trabalhador poderá receber menos do que o correspondente a duas horas de trabalho.

## ANEXO II

### Dotação de quadros

1 — Por cada seis trabalhadores das categorias profissionais D, E e F existirá obrigatoriamente um trabalhador da categoria C.

2 — O total dos trabalhadores das categorias profissionais G e H não poderá ser superior ao total dos trabalhadores da categoria F ou, na sua falta, da categoria imediatamente superior.

3 — A distribuição dos trabalhadores das categorias profissionais D, E e F obedecerá ao estabelecido neste anexo.

4 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências, serão os trabalhadores sempre considerados em separado, por cada distrito, para efeitos de classificação e aplicação das dotações mínimas previstas neste anexo.

Quadro de densidades

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Letra D .....	—	—	—	1	1	1	1	1	2	2
Letra E .....	—	1	1	1	2	2	2	3	3	4
Letra F .....	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4

## ANEXO III

### Comissões de trabalhadores

1 — As entidades patronais e o sindicato outorgante reconhecerão, obrigatoriamente, as comissões de trabalhadores como tal reconhecidas pelo plenário geral da empresa respectiva e cumprirão as suas deliberações que, nos termos desta convenção colectiva de trabalho, tenham poder vinculativo.

2 — As comissões de trabalhadores exercerão o direito constitucional do controle de gestão, ficando as entidades patronais obrigadas a facultar todos os documentos e explicações a tal respeito julgados necessários.

## ANEXO IV

### Serviços turísticos oferecidos

1 — Todas as agências deverão por à disposição dos trabalhadores o mínimo de 50 % do total de passagens, AD ou outros serviços, oferecidos por companhias transportadoras, agências de viagens e estabelecimentos hoteleiros.

2 — Neste sentido, e a fim de garantir uma correcta distribuição dos mesmos, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais organizarão

uma escala rotativa contemplando todos os trabalhadores da empresa, respeitando, no entanto, as condições impostas pela entidade ofertante e as características da viagem oferecida.

3 — Em relação aos AD, a comissão de trabalhadores terá em consideração as normas da IATA.

## ANEXO V

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

§ único. As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.º

1 — Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares, ou, quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Artigo 6.º

1 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias, ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal devem estar em condições de possibilitar uma renovação total de ar, no mínimo de seis vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse 8 m<sup>3</sup> por minuto.

2 — A capacidade mínima de ar respirável deverá ser de 10 m<sup>3</sup> por pessoa.

3 — A humidade relativa dos locais de trabalho não poderá exceder os seguintes limites:

Mínimo — 30 %;

Máximo — 70 %.

#### Artigo 7.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

#### Artigo 8.º

1 — Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

2 — O nível de iluminação no posto de trabalho deve situar-se no mínimo de 800 lx a 100 lx, não devendo o nível de iluminação sobre o trabalho ser superior a sete vezes o nível de iluminação geral do ambiente.

3 — A capacidade visual relativa nos locais de trabalho deve ser de 90 %.

#### Artigo 9.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

1) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural repartidos por uma forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e equipamentos destes e de uma repartição adequada das fontes de iluminação artificial.

2) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das ilustrações directas muito intensas;

3) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utilize a iluminação artificial.

#### Artigo 10.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Nível de intensidade sonora

#### Artigo 11.º

Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deve ultrapassar os seguintes limites máximos:

a) Quando o trabalho realizado exija concentração mental — 50 dB;

b) Quando se trate de trabalho corrente — 60 dB.

#### Temperatura

#### Artigo 12.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou as postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima. Designadamente, a temperatura ambiente dos locais de trabalho não deverá exceder os seguintes limites:

Verão — 22°C a 24°C;

Inverno — 20°C a 22°C.

#### Artigo 13.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 14.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração perigosos, susceptíveis de libertarem emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 15.º

Embora atendendo às características de trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prover para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para realizar o trabalho sem perigo para a saúde.

#### Água potável

#### Artigo 16.º

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser, necessariamente, aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 17.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Lavabos

#### Artigo 18.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

### Artigo 19.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

### Artigo 20.º

Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

### Artigo 21.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

### Artigo 22.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres.

#### Assentos

### Artigo 23.º

As instalações de trabalho devem ser arrançadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

### Artigo 24.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

#### Vestiários

### Artigo 25.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

### Artigo 26.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

### Artigo 27.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

#### Locais subterrâneos e semelhantes

### Artigo 28.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriadas, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

#### Primeiros socorros

### Artigo 29.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

### Artigo 30.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### Medidas a tomar contra a propagação da doença

### Artigo 31.º

Devem ser tomadas as disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre o pessoal.

#### Disposições finais

### Artigo 32.º

O articulado constante deste anexo representa apenas a explicação das condições que as entidades patronais se deverão empenhar em fornecer aos trabalhadores, não tendo, portanto, carácter imperativo.

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl. 104 do livro n.º 2, com o n.º 8/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela associação patronal:

(Assinatura ilegível.)



**CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra  
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre — Alteração salarial**

**Cláusula única**

O n.º 4 da cláusula 2.ª e o anexo IV referido no n.º 1 da cláusula 16.ª do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações Comerciais de Portalegre e Elvas e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre, publicado nos *Boletim do Trabalho e Emprego* n.ºs 27, 42, 4 e 48, todos da 1.ª série, de 22 de Julho de 1977, 15 de Novembro de 1978, 29 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1979, respectivamente, passam a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 2.ª**

4 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1980, independentemente da data da sua publicação.

**ANEXO IV**

Níveis	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	17 000\$00
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	16 000\$00
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Programador mecanográfico ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	15 000\$00
IV	Secretário correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escriturário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	13 500\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª ..... Perfurador-verificador de 1.ª ..... Recepcionista de 1.ª ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas .....	12 000\$00

Níveis	Categorias	Vencimentos
VI	Segundo-escriturário ..... Estagiário de operador mecânico ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª ..... Perfurador-verificador de 2.ª ..... Recepcionista de 2.ª ..... Cobrador de 1.ª ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador .....	11 500\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2.ª ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém .....	11 000\$00
VIII	Caixa de balcão .....	10 500\$00
IX	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente .....	9 700\$00
X	Servente de limpeza .....	9 000\$00
XI	Estagiário dactilógrafo do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ...	9 000\$00
XII	Estagiário dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ...	8 250\$00
XIII	Estagiário dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	7 750\$00
XIV	Paquete do 4.º ano ..... Praticante do 4.º ano .....	6 000\$00
XV	Paquete do 3.º ano ..... Praticante do 3.º ano .....	5 600\$00
XVI	Paquete do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano .....	5 000\$00
XVII	Paquete do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	4 500\$00

Portalegre, 15 de Outubro de 1980.

Pela Associação Comercial de Portalegre:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Elvas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl. 104 do livro n.º 2, com o n.º 9/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

Revisão do contrato colectivo de trabalho (clausulado, tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária) para a indústria cerâmica (barro vermelho e grês), celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção (APICC), Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho (Anibave) e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda, Sindicato dos Operários da Construção Civil, Mármore e Pedreiras do Distrito de Aveiro e o Sindicato da Construção Civil do Distrito de Bragança, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979.

#### Cláusula 2.ª

1 — O presente CCT entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido pelo período fixado na lei, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo contrato.

2 — A tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária serão válidas pelo prazo fixado por lei, produzindo efeitos retroactivos desde 17 de Dezembro de 1980.

#### Cláusula 29.ª

##### (Horário de trabalho)

5 — As empresas que mantêm o trabalho ao sábado pagarão a cada trabalhador e por cada hora de trabalho efectivo prestada nesse dia a quantia de 30\$.

6 — Essa quantia de 30\$ só será paga quando e enquanto o trabalhador prestar serviço ao sábado, e só em relação aos trabalhadores que efectivamente o prestarem.

7 — Para efeitos do pagamento de férias, subsídio de férias e 13.º mês, o acréscimo de remuneração fixado no n.º 5 será calculado com base no somatório das horas trabalhadas nos sábados anteriores à data do vencimento daquelas retribuições dividido pelo número de meses ocorridos até então desde o início do ano civil.

8 — O acréscimo de remuneração fixado no n.º 5 não se considera aplicável aos trabalhadores que prestam serviço por turnos, nem acresce às remunerações especiais previstas para o trabalho extraordinário, trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados.

#### Cláusula 34.ª

##### (Trabalho extraordinário)

2 — Só em casos de imperiosa necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, devendo contudo o trabalhador ser dispensado sempre que expressamente o solicite e invoque motivos atendíveis, devendo a entidade patronal avisá-lo da necessidade da sua prestação com a antecedência possível.

#### Cláusula 34.ª-A

##### (Direito à protecção no trabalho nocturno)

Sempre que seja prestado trabalho nocturno ou por turnos entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, incluindo sábados, domingos e feriados, deverá ser assegurada ao trabalhador em serviço a existência de um meio expedito de comunicação com o exterior (alarme, telefone, ou outro) desde que aquele não seja acompanhado de outro trabalhador.

#### Cláusula 47.ª

##### (Faltas — Principios gerais)

3 —

a) As faltas imprevisíveis poderão ainda ser comunicadas por carta registada com aviso de recepção dirigidas à empresa, considerando-se a comunicação feita no dia posterior à data do registo.

#### Cláusula 51.ª

##### (Poder disciplinar)

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de sessenta dias e no mesmo prazo devendo ser comunicada a decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 52.ª

##### (Sanção disciplinar)

2 — Na ponderação da sanção disciplinar deverá sempre ser levado em conta o comportamento anterior, competência e zelo do trabalhador.

## (Saúde, higiene e segurança no trabalho)

8 — A entidade patronal deverá providenciar para que os trabalhadores ao seu serviço não permaneçam por longos períodos expostos às condições adversas de tempo durante a laboração, excepto se fornecer fatos adequados ao exercício das suas funções.

## ANEXO I

## Condições específicas, profissões e categorias profissionais

## A) Cerâmicos

## 2 — Profissões e categorias profissionais

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que controla ou coordena directamente um grupo de profissionais, no máximo de doze, e colabora, se necessário, com os seus superiores hierárquicos.

*Tirador ou metedor de tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.* — É o trabalhador que tira ou carrega tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.

## ANEXO II

## Remunerações mínimas

## A) Enquadramento das profissões e categorias

## Grupo IV:

*Chefe de equipa.*

## Grupo VII:

*Tirador ou metedor de tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.*

## B) Tabela salarial

Grupo I .....	19 440\$00
Grupo II .....	17 640\$00
Grupo III .....	15 720\$00

Grupo IV .....	14 400\$00
Grupo V .....	12 900\$00
Grupo VI .....	12 420\$00
Grupo VII .....	12 300\$00
Grupo VIII .....	12 000\$00
Grupo IX .....	11 160\$00
Grupo X .....	10 560\$00
Grupo XI .....	9 840\$00
Grupo XII .....	8 880\$00
Grupo XIII .....	8 100\$00
Grupo XIV .....	7 320\$00
Grupo XV .....	6 480\$00

## ANEXO III

## Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

## Profissões

## A — Cerâmica

*Chefe de equipa* — 4.2.

*Tirador ou metedor de tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira* — 6.2.

A presente revisão foi celebrada pelos representantes das entidades signatárias em Aveiro, aos 22 dias do mês de Dezembro de 1980.

Juntam-se as competentes credenciais.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Mármore e Pedreiras do Distrito de Aveiro:

Laurentino Dias Ferreira.

Pelo Sindicato da Construção Civil do Distrito de Bragança:

Laurentino Dias Ferreira.

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl. 104 do livro n.º 2, com o n.º 10/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — *(Mantém-se.)*
- 3 — As matérias ora revistas produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1980.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário e nocturno)

- .....
- 4 — *(Mantém-se.)*
  - .....

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal)

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a um dia de trabalho.
- 3 — *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Atribuições mínimas mensais)

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — *(Eliminado.)*
- 3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — *(Mantém-se.)*
- 3 — *(Mantém-se.)*
- 4 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — *(Mantém-se.)*

3 — Cessando ou suspendendo-se por impedimento prolongado o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação ou suspensão.

## CAPÍTULO IX

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Prevalência de normas)

*(Eliminada.)*

## ANEXO I

### Enumeração e definição das categorias profissionais

.....

#### II — Trabalhadores técnicos de vendas

*(Eliminado.)*

Em tempo:

.....

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Reclassificações)

1 — A data da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores classificados nas categorias de contínuo, porteiro e guarda (maior) serão reclassificados em contínuo, porteiro e guarda de 1.<sup>a</sup> classe.

2 — Igual tratamento (reclassificação) será dado aos trabalhadores classificados nas mesmas categorias como menores, que serão reclassificados em contínuo, porteiro ou guarda de 2.<sup>a</sup> classe.

## ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Retribuições
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	21 000\$00
2	Chefe de departamento, divisão ou serviços .....	19 250\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Programador .....	17 750\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário/a de direcção ..... Caixeiro-encarregado ..... Desenhador projectista (ourives) ... Encarregado de armazém .....	17 000\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo ..... Cobrador ..... Primeiro-caixeiro ..... Desenhador (ourives com mais de seis anos) .....	14 250\$00
6	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Segundo-caixeiro ..... Desenhador (ourives de três a seis anos) .....	13 250\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Recepcionista ..... Terceiro-caixeiro ..... Caixa (comércio) ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Desenhador (ourives de zero a três anos) .....	12 500\$00
8	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano ..... Contínuo, porteiro de 1.ª classe ... Guarda de 1.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	11 500\$00
9	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Tirocinante do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	10 500\$00
10	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo, porteiro, guarda de 2.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Tirocinante do 1.º ano .....	9 500\$00
11	Servente auxiliar de armazém .....	9 250\$00

Grupo	Categorias profissionais	Retribuições
12	Paquete de 17 anos ..... Praticante de armazém de 17 anos Praticante de 17 anos (comércio) ...	6 750\$00
13	Paquete de 16 anos ..... Praticante de armazém de 16 anos Praticante de 16 anos (comércio)	6 000\$00
14	Paquete de 14-15 anos ..... Praticante de 14-15 anos (comércio)	5 000\$00

Porto, 27 de Novembro de 1980.

Em representação dos industriais de ourivesaria e relojoaria do Norte e Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:

Mário Soeiro Soares.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da Fesintes, 10 de Dezembro de 1980. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que os seguintes sindicatos:

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;  
Stesdis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;  
Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;

são nossos filiados.

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

Lisboa, 4 de Dezembro de 1980. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 12 de Janeiro de 1981, a fl. 104 do livro n.º 2, com o n.º 11/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o Sima — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Constituição da comissão paritária

De harmonia com o estipulado na cláusula 76.ª do CCT em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1980, foi constituída pelas entidades signatárias daquela convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das associações patronais:

Membros efectivos:

António Pinho da Silva, Filipe de Jesus Rocha e Luís Bernardo Cabral Noronha e Meneses.

Membros suplentes:

Aníbal Pinho de Brito Pescadinha, António Vieira Lopes, Eduardo Caetano Pinto Coutinho, Manuel Augusto Ascensão Azevedo,

Maria Isabel A. M. R. P. Forjaz e Sebastião Tomás Sequeira.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva, José António Simões e Rogério Lopes Pacheco.

Membros suplentes:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes, António Maria Teixeira Matos Cordeiro, Constança Maria Trindade dos Santos Capela, Diamantino Barata Nunes, Francisco Manuel Costa Dias da Silva e Luís Mota Raposo.

### CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras — Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 76.ª do CCT em epígrafe, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1980, foi constituída pelas entidades signatárias daquela convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das associações patronais:

Membros efectivos:

António Pinho da Silva, Filipe de Jesus Rocha e Luís Bernardo Cabral Noronha e Meneses.

Membros suplentes:

Aníbal Pinto de Brito Pescadinha, António Vieira Lopes, Eduardo Caetano Pinto Cou-

tinho, Manuel Augusto Ascensão Azevedo, Maria Isabel A. M. R. P. Forjaz e Sebastião Tomás Sequeira.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Manuel dos Reis Rafael, Manuel Severino de Oliveira Costa e Mário Henriques Martins.

Membros suplentes:

Adriano Beijinho Matoso, António José Leite Tavares, Henrique Pereira Pinheiro de Castro, Mário Basílio Nunes, Maria de Jesus Belchior da Lança e Rui Alberto Pereira da Silva.

**ACT entre a Companhia Portuguesa da Rádio Marconi e o Sind. dos Trabalhadores  
das Telecomunicações e outros — Deliberação da comissão paritária**

A comissão paritária prevista na cláusula 147.<sup>a</sup> do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1978, e cuja constituição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1979, deliberou, em reunião realizada no dia 19 de Junho de 1980, o seguinte:

**1 — Encarregados:**

Depois da troca de várias impressões sobre este assunto a comissão paritária resolveu, por unanimidade, fazer a seguinte interpretação:

Os chamados encarregados podem ter, e parece que têm, competências diferentes; em certos casos são apenas responsáveis por certos bens ou valores. Noutros casos, têm por funções, além do mais, a condução de trabalhadores. Neste último caso entendeu a comissão que,

futuramente, a sua nomeação deverá obedecer ao estipulado na cláusula 43.<sup>a</sup> do ACT.

**2 — Folga suplementar por trabalho prestado em domingos consecutivos:**

Não há a menor dúvida de que o ACT pretendeu conceder, no maior número possível de casos, que os trabalhadores folgassem ao domingo. Esta ideia é bem realçada pelo disposto no n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup> e na primeira parte do n.º 5 de igual cláusula.

Mas, segundo parecer unânime desta comissão, o ACT pretendeu, quanto a esta matéria, ainda mais, pretendeu impedir que fosse permitido à entidade patronal forçar qualquer trabalhador a trabalhar mais do que dois domingos consecutivos.

Assim, foi decidido por unanimidade dar a seguinte interpretação ao estipulado no n.º 4 da cláusula 71.<sup>a</sup> do ACT: a nenhum trabalhador pode ser exigido que trabalhe mais do que dois domingos consecutivos.

---

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica  
e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1980, foi publicado um CCT para a indústria cerâmica, outorgado pela Associação Portuguesa de Cerâmica e pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, cujo título não corresponde exactamente ao conteúdo da convenção.

Assim, onde se lê «CCT para a indústria de cerâmica (publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975) — Alteração salarial» deverá ler-se «CCT para a indústria de cerâmica (publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975) — Alteração salarial e outras».

---

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica  
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outra — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1980, foi publicado um CCT para a indústria de cerâmica, outorgado pela Federação Portuguesa de Cerâmica e pelas Federações dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritório, Fetese e Fesin-

tes, cujo título não corresponde exactamente ao conteúdo da convenção.

Assim, onde se lê «CCT para a indústria de cerâmica — Alteração salarial» deve ler-se «CCT para a indústria de cerâmica — Alteração salarial e outras».