

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 41

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 176\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 41	P. 1885-1912	8 - NOVEMBRO - 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— Borealis Polímeros, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1887
— Borealis Produtos Químicos, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1887

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros — Rectificação .....	1888
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial e outras .....	1888
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro — Alteração salarial e outras .....	1889
— AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras .....	1889
— AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. de Setúbal — Alteração salarial e outras .....	1910
— AE entre PLASQUISA — Plásticos Agro-Industriais, S. A., e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Integração em níveis de qualificação .....	1911
— CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1912
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1912



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

---

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Borealis Polímeros, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Borealis Polímeros, S. A., com sede em Monte Feio, concelho de Sines, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial sita no lugar acima indicado.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina da PRT e do CCT para a indústria química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a necessidade do funcionamento permanente do equipamento instalado, bem como o indispensável aumento da rentabilidade deste.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que a estrutura representativa dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deu o seu acordo por escrito;

- 3) Que o instrumento colectivo de trabalho aplicável (PRT e CCT para a indústria química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Borealis Polímeros, S. A., a laborar continuamente na sua unidade industrial sita em Monte Feio, freguesia e concelho de Sines.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 7 de Outubro de 1994. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

---

### **Borealis Produtos Químicos, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Borealis Produtos Químicos, S. A., com sede em Monte Feio, concelho de Sines, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial sita no lugar acima indicado.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina da PRT e do CCT para a indústria química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a necessidade do funcionamento permanente do equipamento instalado, bem como o indispensável aumento da rentabilidade deste.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que a estrutura representativa dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deu o seu acordo por escrito;

- 3) Que o instrumento colectivo de trabalho aplicável (PRT e CCT para a indústria química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Borealis Produtos Químicos, S. A., a laborar continuamente na sua unidade industrial sita em Monte Feio, freguesia e concelho de Sines.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 7 de Outubro de 1994. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1994, o artigo 1.º da PE mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção.

Assim, a p. 1843, onde se lê:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, publicado no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1994 [...]

deve ler-se:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1994 [...]

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial e outras

Entre a Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Jornalistas é estabelecido o seguinte acordo de alteração salarial:

1 — As tabelas salariais do anexo I do contrato colectivo de trabalho para os jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 1994, são actualizadas para os valores constantes no anexo ao presente acordo.

2 — As restantes cláusulas de expressão pecuniária do referido CCT são actualizadas em 6%.

3 — A actualização agora acordada produz efeitos de 1 de Julho de 1994 a 30 de Junho de 1995.

#### ANEXO

Tabela A

Cargos e categorias	Remunerações mínimas
Director .....	175 500\$00
Director-adjunto ou subdirector .....	159 900\$00
Chefe de redacção .....	146 800\$00
Chefe de redacção adjunto .....	139 900\$00
Editor e chefe de secção .....	128 700\$00
Jornalista do VI grupo .....	139 900\$00
Jornalista do V grupo .....	132 600\$00
Jornalista do IV grupo .....	119 300\$00
Jornalista do III grupo .....	110 400\$00
Jornalista do II grupo .....	101 200\$00
Jornalista do I grupo .....	88 200\$00

Cargos e categorias	Remunerações mínimas
Estagiário do 2.º ano .....	74 900\$00
Estagiário do 1.º ano .....	66 200\$00
Candidato .....	53 000\$00

Tabela B

Cargos e categorias	Remunerações mínimas
Chefe de redacção .....	83 600\$00
Chefe de redacção adjunto .....	79 500\$00
Editor e chefe de secção .....	73 500\$00
Jornalista do III grupo .....	66 200\$00
Jornalista do II grupo .....	65 300\$00
Jornalista do I grupo .....	57 100\$00
Estagiário do 2.º ano .....	50 900\$00
Estagiário do 1.º ano .....	50 300\$00

Lisboa, 12 de Agosto de 1994.

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Outubro de 1994.

Depositado em 25 de Outubro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 307/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1994.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 2100\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de almoço**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de almoço no valor de 280\$ por cada dia de trabalho prestado.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

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

- a) Almoço ou jantar — 1260\$;
- b) Dormida — 3000\$;
- c) Pequeno-almoço — 340\$;
- d) Diária completa — 4400\$.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Subsídio de caixa**

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de quebras de 1750\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Nível	Vencimento
I.....	75 400\$00
II.....	71 400\$00
III.....	66 550\$00
IV.....	65 250\$00
V.....	59 450\$00
VI.....	56 850\$00
VII.....	52 800\$00
VIII.....	51 500\$00
IX.....	50 250\$00
X.....	37 550\$00

Beja, 26 de Setembro de 1994.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 19 de Outubro de 1994.

Depositado em 27 de Outubro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 310/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo obriga, de um lado, a Sociedade Portuguesa de Autores, doravante designada por Cooperativa e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias que

desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas neste acordo e exerçam a sua actividade profissional no território da República Portuguesa.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo de dois anos ou por outro infe-

rior, se tal vier a ser estabelecido na lei, podendo o processo convencional de denúncia e revisão ser iniciado, nos termos legais, decorridos 20 meses ou outro prazo legalmente fixado sobre a data da sua publicação.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior a tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária, que poderão ser revistas anualmente, podendo o processo de revisão iniciar-se 10 meses após a entrada em vigor da tabela a rever.

3 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro do ano em que são revistas.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo das partes.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta e estar obrigatoriamente concluídas no prazo de 30 dias, podendo haver lugar a prorrogação deste prazo por acordo das partes.

6 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

## CAPÍTULO II

### Profissões, admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão classificados nas profissões ou categorias profissionais previstas no anexo I de acordo com as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas.

2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

3 — Sempre que necessário à sua organização, a Cooperativa proporá à comissão paritária prevista na cláusula 75.<sup>a</sup> a criação de novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente acordo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas.

5 — A deliberação da comissão paritária que criar uma nova profissão ou categoria profissional deverá conter, além da determinação do respectivo nível de

qualificação, a definição das funções inerentes, bem como a respectiva integração no nível salarial correspondente da tabela salarial.

#### Artigo 4.<sup>o</sup>

##### Mudança de profissão ou categoria profissional

1 — Pode verificar-se mudança de profissão ou categoria profissional nos seguintes casos:

- a) Promoção do trabalhador, quando este esteja em condições de satisfazer os requisitos e exigências do posto de trabalho a preencher;
- b) Reclassificação profissional resultante de incapacidade;
- c) Reconversão por extinção ou redução de postos de trabalho resultantes da reorganização dos serviços ou de alterações de carácter tecnológico.

2 — A mudança de profissão ou categoria profissional nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de parecer favorável dos órgãos representativos dos trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de oito dias úteis contados a partir da data em que lhes seja solicitado, e tem carácter obrigatório para o trabalhador, sem prejuízo dos direitos que resultem da efectiva prestação do seu trabalho, nomeadamente o direito à manutenção da remuneração à data da mudança.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos candidatos que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 16 anos, para aprendiz, paquete ou estagiário;
- b) Idade mínima de 18 anos como profissional;
- c) Habilitações mínimas exigidas para a profissão ou categoria profissional a que se candidatam, nos termos do anexo II;
- d) Documento ou documentos legalmente exigíveis sempre que o exercício da profissão ou categoria profissional a eles esteja condicionado;
- e) Aprovação em exame médico, a expensas da Cooperativa, para averiguar da aptidão para o exercício das funções inerentes à profissão ou categoria profissional a que se candidatam.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e selecção

1 — O preenchimento de qualquer posto de trabalho deverá ser precedido de provas de selecção profissional e psicotécnicas, de acordo com as exigências do mesmo e sempre que a Cooperativa o julgue necessário, cabendo a esta definir as respectivas normas e requisitos.

2 — O recrutamento interno terá prioridade para o preenchimento do posto de trabalho em igualdade de qualificações e condições.

3 — O recrutamento externo será objecto de divulgação pública.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores está sujeita a um período experimental.

2 — O período experimental atenderá à complexidade das tarefas a executar no âmbito, autonomia e responsabilidade da profissão e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva e produz efeitos à data do início do exercício de funções.

5 — Em caso de preenchimento de vagas, a Cooperativa dará conhecimento dos resultados do concurso aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — O contrato individual de trabalho deve ser reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, sendo elaborado em dois exemplares, dos quais se destinará o original à Cooperativa e a cópia ao trabalhador.

2 — Do contrato deverão obrigatoriamente constar, entre outros elementos:

- a) Identificação das partes;
- b) Profissão ou categoria profissional do trabalhador;
- c) Nível salarial;
- d) Duração máxima do período semanal de trabalho;
- e) Local de prestação de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- g) Duração do período experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a prazo

1 — Poderão celebrar-se contratos de trabalho a termo certo nos seguintes casos:

- a) Substituição de trabalhadores na situação de impedimento prolongado, qualquer que seja a causa que a determine;

- b) Execução de trabalhos ou tarefas determinadas, com natureza transitória;
- c) Acréscimo temporário de trabalho.

2 — O contrato de trabalho a termo certo será obrigatoriamente reduzido a escrito e deverá mencionar, entre outros elementos, os seguintes:

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Profissão ou categoria profissional do trabalhador;
- c) Local da prestação de trabalho;
- d) Remuneração mínima;
- e) Período normal de trabalho/horário de trabalho;
- f) Identificação, tão precisa quanto possível, do serviço ou das tarefas a que a prestação do trabalho se destina;
- g) Data de início e termo do contrato.

3 — Poderão ser observados prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenha carácter transitório e conste expressamente do contrato.

4 — Na falta ou indicação do prazo, o contrato considera-se celebrado sem prazo.

5 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado, se a Cooperativa comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes do seu termo, a vontade de o não renovar; se o não fizer o contrato considera-se sucessivamente renovado por iguais e sucessivos períodos de tempo, até ao limite de 18 meses, após o qual será considerado sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do seu início.

6 — Os trabalhadores contratados a termo certo têm direito às mesmas regalias definidas neste acordo e na lei para os trabalhadores permanentes, salvo quando exista regulamentação específica para os mesmos.

7 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a termo certo se verificarem vagas na Cooperativa, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

8 — Nos contratos a termo certo celebrados por períodos iguais ou superiores a seis meses, quando a Cooperativa comunique a intenção de proceder à sua resolução, poderão ser concedidas dispensas aos trabalhadores, até ao máximo de oito dias, sem perda de retribuição, sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para obtenção de nova colocação.

9 — O período experimental em relação aos trabalhadores contratados, a termo certo, qualquer que este seja, não poderá ser superior a 15 dias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1 — Os trabalhadores inseridos em profissões a que correspondam duas ou três categorias profissionais enquadradas até ao nível F, inclusive, serão promovidos automaticamente à seguinte depois de dois anos de permanência numa destas.

2 — O ingresso em profissões precedidas de períodos de aprendizagem, prática ou estágio, completado o período de um ano, garante acesso automático ao primeiro escalão do nível salarial da respectiva profissão.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Progressão salarial

1 — Em cada nível salarial e em cada profissão ou categoria profissional a complexidade das tarefas, e autonomia, as responsabilidades, bem como a experiência e o mérito profissionais, serão expressos por diferentes escalões salariais.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o acesso aos escalões salariais 2 e 3 faz-se logo que o trabalhador complete 24 meses de permanência nos escalões 1 e 2, respectivamente.

3 — Após permanência de 24 meses no escalão 3, o trabalhador poderá pedir a sua avaliação com vista à passagem ao escalão 4.

4 — O acesso dos trabalhadores ao escalão salarial imediato na mesma profissão ou categoria profissional será considerado nos termos dos números anteriores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção

1 — O acesso dos trabalhadores da Cooperativa a profissões mais qualificadas decorrerá da necessidade de efectivos, assentará na análise do potencial e terá ainda em conta a formação técnico-profissional e escolar exigida para o preenchimento do posto de trabalho.

2 — Sem prejuízo do número anterior, o primeiro-escriturário e o operador de computador, o mecânico de conservação e manutenção e o operador de reprografia, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou categoria profissional, podem requerer prova de avaliação para o desempenho das funções requeridas para escriturário especializado e operador especializado de computador, mecânico de conservação e manutenção especializado e operador de reprografia especializado, respectivamente.

3 — A aprovação na prova, que deverá concluir-se no prazo máximo de 90 dias após o requerimento do trabalhador, dá a este direito à categoria de especializado e operador especializado de computador, com eficácia a partir da data da promoção.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Para fomentar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores deverá a Cooperativa:

- a) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;

- b) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, com vista ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores e ao aumento de produtividade da Cooperativa;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos com interesse para a actividade da Cooperativa, facilitando sempre que possível a presença nas aulas e a preparação para exames.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da Cooperativa

São deveres da Cooperativa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Tratar os trabalhadores com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos e aos trabalhadores os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente acordo;
- d) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- e) Garantir os direitos dos trabalhadores em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar a consulta, no serviço competente e na presença do respectivo responsável, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- g) Responder por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação do presente acordo, formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes;
- h) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das suas possibilidades, condições para a sua formação profissional, cultural e social.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Cooperativa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas com quem hajam de manter contacto por razões de serviço;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação de bens que lhes tenham sido confiados;



- e) Não divulgar quaisquer informações relativas à organização da Cooperativa de que resultem prejuízos para esta;
- f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Prestar à chefia hierárquica a colaboração que lhes for solicitada com vista à resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento no sector da actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da Cooperativa e à melhoria das condições de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É vedado à Cooperativa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias a que tem direito, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a remuneração ou, sem o prévio consentimento do trabalhador, baixar-lhe o nível salarial, alterar a profissão ou categoria profissional ou o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções;
- e) Transferir o trabalhador, sem o seu prévio consentimento escrito, para outro local de trabalho ou turno;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias adquiridos nos termos deste acordo;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Cooperativa ou pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- l) Permitir ou desencadear conduta intencional que leve o trabalhador a por termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela Cooperativa de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de resolver o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 56.<sup>a</sup>

3 — Para salvaguarda da sua responsabilidade, o trabalhador poderá solicitar, por escrito, que lhe sejam confirmadas as instruções recebidas, quando pense que da sua execução possam resultar prejuízos para a Cooperativa ou para si.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

### CAPÍTULO IV

#### Disciplina do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador, praticado em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Sanções e procedimento disciplinar

1 — A Cooperativa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

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

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes em que a Cooperativa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repressão simples ou registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela Cooperativa, devendo a instauração do processo ser comunicada à comissão de trabalhadores e ao respectivo delegado sindical.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, de que lhe será entregue cópia contra recibo;
- b) O trabalhador, ou quem legalmente o representar, poderá consultar todas as peças do processo e delas solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito e requerer as diligências de prova que houver por necessárias no prazo de 10 dias de calendário;
- d) Deverão ser ouvidos os declarantes e as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, a Cooperativa poderá suspender o trabalhador, sem prejuízo do pagamento da retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c) e i) da cláusula 55.<sup>a</sup>, devendo a suspensão ser comunicada à comissão de trabalhadores e ao respectivo delegado sindical.

9 — Após a apresentação da defesa e produção das diligências de prova a que houver lugar, o processo será facultado à comissão de trabalhadores e respectivo delegado sindical, que no prazo de cinco dias úteis se pronunciarão, fundamentando o seu parecer, seguindo-se a decisão do órgão competente da Cooperativa.

10 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

11 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

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

13 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical respectivo no prazo máximo de cinco dias e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

14 — Se a sanção aplicada for o despedimento e a comissão de trabalhadores tiver emitido um parecer fundamentado em sentido contrário, o trabalhador poderá requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

15 — A Cooperativa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas e suas consequências

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

- a) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- b) Ter prestado aos sindicatos, aos delegados sindicais ou à comissão de trabalhadores informa-

ções sobre a vida interna da Cooperativa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

- c) Ter posto os sindicatos, os delegados sindicais ou a comissão de trabalhadores ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste acordo cometidas pela Cooperativa sobre si ou sobre os seus companheiros de trabalho;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a Cooperativa em processo disciplinar, judicial ou administrativo;
- e) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a quantia correspondente a dois meses de remuneração por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a seis meses;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Em qualquer desses casos, tratando-se de dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas duas alíneas anteriores.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da Cooperativa das normas estabelecidas neste acordo constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-a às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a Cooperativa do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores da Cooperativa não poderá ser superior a trinta e sete horas e meia semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

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

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — Exceptuam-se do disposto na presente cláusula os turnos de seis horas em vigor na Cooperativa para o centro de informática.

5 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é concedida uma tolerância de ponto de quinze minutos no reinício do período normal da prestação de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — A Cooperativa poderá estabelecer de acordo com as suas necessidades, horários parciais de trabalho.

2 — A remuneração, no caso do número precedente, será estabelecida proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado, com referência ao nível salarial correspondente à respectiva profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Só é permitido o trabalho suplementar quando a Cooperativa haja de fazer face a um acréscimo de trabalho que não justifique a admissão de outros trabalhadores, ou ainda em caso de força maior, como meio de prevenir prejuízos graves para a Cooperativa ou assegurar a sua viabilidade.

3 — Serão dispensados da prestação de trabalho os trabalhadores menores, os deficientes, as mulheres grávidas, quando a gravidez seja do conhecimento da Cooperativa, ou com filhos de idade inferior a um ano e os trabalhadores que solicitarem a sua dispensa por motivos atendíveis, nomeadamente quando se tratar de trabalhadores-estudantes.

4 — O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas por período normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em dia de descanso complementar.

5 — Nenhum trabalhador depois da prestação de trabalho suplementar poderá retomar o serviço sem que sejam decorridas doze horas depois da saída.

6 — O trabalho suplementar será remunerado nos seguintes termos:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal, acrescida de 75 % na primeira hora e nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriado — remuneração normal, acrescida de 150 %;
- c) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho ou em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal, acrescida de 25 % da majoração resultante da aplicação das alíneas a) e b);
- d) Sempre que o trabalho suplementar tenha duração mínima de duas horas e meia e se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador terá direito ao pagamento da refeição, até ao montante estipulado nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>, com o acréscimo de 50 %.

7 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado nos termos seguintes:

- a) Quando tiver lugar em dia útil de descanso semanal complementar ou feriado, o descanso compensatório corresponderá a 25 % do trabalho suplementar prestado, vencer-se-á quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado num dos 30 dias subsequentes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A prestação de trabalho nocturno confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional no valor de 35 %.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou chefia e de fiscalização ou quando estas, pela sua natureza, não permitam a sujeição ao horário normal previsto neste acordo.

2 — A isenção de horário de trabalho carece, anualmente, de prévia autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, precedida de concordância do trabalhador e parecer do respectivo delegado sindical.

3 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

4 — O trabalhador isento de horário de trabalho terá direito a uma compensação adicional correspondente a 25% da sua remuneração base.

5 — Não pretendendo a Cooperativa renovar a isenção, obriga-se a avisar o trabalhador dessa sua intenção com a antecedência mínima de 90 dias.

6 — Não é permitido anular a isenção de horário de trabalho no ano anterior ao do cumprimento da idade de reforma presumível.

7 — Aos trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho aplicar-se-ão os limites de tempo máximo de trabalho semanal e o critério de dias de descanso estabelecido para os trabalhadores em regime de horário normal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado

O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado confere ao trabalhador um dia completo de descanso nos 30 dias subsequentes, sem prejuízo da sua retribuição.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber a remuneração estipulada para o escalão mínimo do nível salarial correspondente à profissão ou categoria profissional do trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como também à categoria excepto se a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho ou prestação de serviço militar.

4 — A atribuição da profissão ou categoria profissional produz efeitos desde o dia em que se iniciou a substituição.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal, feriados e dispensa de serviço

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados obrigatórios:

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

4 — A Cooperativa concederá dispensas de serviço sem perda de vencimento e de antiguidade nos dias:

Segunda-feira de Carnaval;  
Quinta-feira de Paixão;  
24 de Dezembro;  
31 de Dezembro.

5 — A Cooperativa compromete-se a acordar com a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, no início de cada ano, as «pontes» a gozar pelos trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores da Cooperativa terão direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, a um período de 25 dias úteis se gozados em dois períodos, não podendo qualquer destes períodos ser inferior a cinco dias consecutivos. Sendo gozados num só período não poderão exceder 30 dias de calendário.

As férias poderão ser gozadas em quatro períodos, desde que um desses períodos não seja inferior a 10 dias úteis consecutivos nem qualquer dos restantes inferior a 5 dias.

2 — Por acordo, as férias poderão ser gozadas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

3 — Tratando-se de um casal de trabalhadores, estes têm o direito de marcar as suas férias para a mesma altura, caso seja esse o seu interesse.

4 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro, salvo excepções previstas na lei.

5 — A elaboração do mapa anual de férias é da responsabilidade da Cooperativa, que o afixará até 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a Cooperativa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovada-

mente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Sempre que o trabalhador, na data prevista para o início das férias, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devidamente comprovado, será alterado o respectivo período.

4 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que seja a Cooperativa informada do facto e a baixa comprovada de acordo com a lei, prosseguindo o respectivo gozo, finda a situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora da entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Cooperativa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, devidamente comprovado e objecto de justificação por escrito nos cinco dias seguintes.

5 — Se o motivo determinante da falta se prolongar para além de cinco dias, o trabalhador deverá, quando regressar ao serviço, apresentar igualmente a respectiva justificação.

6 — A ausência de justificação da falta nos termos dos precedentes n.ºs 4 e 5, torna-a injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência adicionados nos termos do n.º 2 perfaçam um dia completo de trabalho será este descontado ao trabalhador.

8 — Se o trabalhador se apresentar ao serviço para início ou reinício da prestação de trabalho com atraso injustificado superior a sessenta minutos poderá ser impedido de prestar serviço nesse período.

9 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá se substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

A opção do trabalhador será apresentada no primeiro dia de trabalho efectivo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos motivos seguintes:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) 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, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e no presente acordo;
- c) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, por um período de dois dias úteis;
- g) Frequência de estabelecimento de ensino, dentro dos limites fixados na lei e no presente acordo;
- h) Doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da Cooperativa;

- i) Levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, até ao máximo de uma hora mensal;
- j) O dia do aniversário do trabalhador;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Cooperativa;
- m) As faltas dadas por necessidade do trabalhador até um dia por mês, que pode ser fraccionado em meios dias, e quatro horas, igualmente por mês, que também podem ser fraccionadas.

2 — O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a Cooperativa poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas no n.º 1 não determinam perda de retribuição nem a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e no presente acordo.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

7 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 1 desta cláusula.

8 — A faculdade prevista na alínea m) do n.º 1 só pode exercer-se no dia imediatamente anterior ao início de qualquer dos períodos de férias, ou no dia imediatamente posterior ao seu termo, desde que não se exceda a fracção de duas horas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Cooperativa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que prestarem serviço como cooperantes em países de expressão portuguesa por sua iniciativa ou no quadro de acordos intergovernamentais.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe

não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, que tem como pressuposto a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do direito ao lugar, profissão ou categoria profissional e antiguidade.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias úteis para se apresentar na Cooperativa, a fim de retomar o trabalho.

4 — O contrato caducará, quando se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conceito e conteúdo de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo ou dos usos em vigor, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado à Cooperativa.

2 — A retribuição compreende a remuneração base, prevista no anexo III, e todas as outras prestações pecuniárias regulares e periódicas regulares previstas neste acordo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas

1 — Os trabalhadores da Cooperativa têm direito às remunerações mínimas no anexo III, com efeitos a partir de 1 de Janeiro.

2 — A remuneração mínima prevista no anexo III entende-se para o horário de trabalho semanal.

3 — Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{R.m \times 14}{52 \times n}$$

em que *R.m* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho, entendendo-se como retribuição mensal o somatório da remuneração base com as restantes prestações pecuniárias regulares, excluído o subsídio de refeição.

4 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

Todos os trabalhadores com efectivas funções de pagamentos e recebimentos terão direito, enquanto efectivamente as exercerem, a um abono para falhas de 4% sobre a remuneração que auferem, exceptuando-se os empregados de bar, em relação aos quais o abono será de 1% sobre a remuneração que auferem.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Subsídio de rotatividade

Os trabalhadores que laborem em dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de 2% e 2,5%, respectivamente, sobre o vencimento correspondente ao escalão 3 do nível F, arredondado para a centena imediatamente superior.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Remuneração inerente a diversas profissões ou categorias profissionais

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, receberá a remuneração do primeiro escalão salarial da profissão ou categoria profissional a que corresponda o nível salarial mais elevado.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Anuidades

1 — Os trabalhadores da Cooperativa terão direito a uma anuidade de valor correspondente a 0,25% sobre o salário atribuído ao escalão 3 do nível E.

2 — As anuidades referidas no número anterior são adicionadas à remuneração que, em cada momento, o trabalhador auferir, vencendo-se no mês seguinte àquele em que a anuidade se completa.

3 — As anuidades serão atribuídas independentemente da categoria profissional ou profissão.

4 — Em caso algum o valor total das anuidades poderá ser inferior ao montante do valor total das diuturnidades que o trabalhador aufera presentemente.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsí-

dio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição, excluído o subsídio de refeição.

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado antes dessa data receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de refeição desde que tenham prestado, pelo menos, meio dia de trabalho completo.

2 — Este subsídio não será considerado nos dias em que o trabalhador receba ajudas de custo para refeição.

3 — O subsídio referido nesta cláusula é de 1075\$ diários.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Serviço de bar

Os trabalhadores têm direito a dois serviços de bar, o primeiro entre as 9 e as 10 horas e o segundo entre as 15 e as 16 horas, que serão fornecidos nos respectivos sectores de trabalho.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores receberão da Cooperativa subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias, excluído o subsídio de refeição.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Deslocação do local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele onde a Cooperativa desenvolve a sua actividade e o trabalhador presta normalmente serviço.

2 — Entende-se por deslocação a movimentação do trabalhador ao serviço da Cooperativa para fora do concelho de Lisboa.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Abonos para deslocações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da Cooperativa para fora da área do concelho de Lisboa.

2 — Além das despesas de transporte e alojamento, que serão liquidadas pelo valor constante dos respecti-

vos documentos comprovativos, a Cooperativa pagará ao trabalhador as despesas relativas a refeições e outros encargos nos termos seguintes:

a) Continente:

7100\$ por dia completo;  
3550\$ por meio dia;

b) Regiões Autónomas:

8870\$ por dia completo;  
4435\$ por meio dia;

c) Estrangeiro:

19 100\$ por dia completo;  
9550\$ por meio dia.

3 — Se a deslocação se efectuar para local que não exceda 30 km para além da sede da Cooperativa, o montante dos abonos a que se refere a alínea a) do número precedente será de 50 %.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela Cooperativa com justa causa;
- d) Resolução por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, após comunicação ao respectivo delegado sindical e à comissão de trabalhadores, fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este esteja ou não a prazo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar sempre de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, do qual poderão constar outros efeitos acordados entre as partes.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos neste acordo, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Cooperativa o receber, desde que essa possibilidade seja do conhecimento de ambas as partes;
- c) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — Ao despedimento de trabalhadores que sejam ou tenham sido dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou tenham exercido funções nos mesmos corpos gerentes, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>, desde que não hajam decorrido mais de cinco anos sobre o termo das respectivas funções ou a data de apresentação ou candidatura e já então estivessem, em qualquer dos casos, ao serviço da Cooperativa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Resolução por despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a prazo ou não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa

1 — Poderão nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da Cooperativa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Cooperativa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a Cooperativa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o seu número atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpostas;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática intencional, no âmbito da Cooperativa, de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da Cooperativa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da Cooperativa ou elementos dos corpos sociais;
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na cláusula 19.<sup>a</sup> do presente acordo.



## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de resolver o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à Cooperativa com aviso prévio de 60 dias, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de 30 dias.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à Cooperativa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3 — A Cooperativa dispensará o pagamento da indemnização referida no número anterior quando a resolução se efectue sem observância do prazo de aviso prévio durante o período de gravidez e até nove meses após o parto.

4 — O trabalhador poderá resolver o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua dignidade ou honra.

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Trabalho de mulheres

1 — A Cooperativa proporcionará às trabalhadoras condições de trabalho adequadas à sua condição.

2 — Para efeitos do número anterior, será designadamente permitido às trabalhadoras faltar um dia por mês.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Protecção na gravidez e na maternidade

1 — Além do estipulado no presente acordo, são assegurados às trabalhadoras por ele abrangidas os se-

guintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias e da retribuição correspondente:

- a) Garantia de que não desempenharão, durante o período de gravidez, e até três meses depois do parto, quaisquer tarefas incompatíveis com o seu estado;
- b) Licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais utilizados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) Interrupção do trabalho em dois períodos de uma hora cada um para aleitação do filho, enquanto a mesma durar, os quais poderão ser utilizados de uma só vez no início ou no termo do período normal de trabalho diário;
- e) Gozo de férias imediatamente antes ou após o período de licença referido na alínea b);
- f) Justificação das faltas dadas para deslocação a consultas pré-natais, pelo tempo indispensável, desde que comprovadas por documento clínico, do qual deverá constar a indicação do tempo despendido na consulta.

2 — No caso de parto de nado-morto ou de aborto, o período de licença referido na alínea b) do n.º 1 terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica devidamente documentada.

3 — No caso de morte de nado-vivo durante o período de licença referido na alínea b) do n.º 1, o mesmo é reduzido a 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias após o parto.

4 — A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto podem ser gozados pelo pai.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou do filho durante o período de licença referido na alínea b) do n.º 1, poderá o mesmo ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo da respectiva duração.

6 — A morte da mãe trabalhadora no decurso da licença de parto ou a morte da mãe não trabalhadora nos 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele que a mãe ainda teria direito, e não inferior a 10 dias.

7 — Após declaração para efeitos de adopção de menores de três anos, feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar durante 60 dias para acompanhamento da criança.

8 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação de trabalho, mediante pré-aviso dirigido à Cooperativa, até um mês do início do período de faltas, por seis meses, prorrogáveis até um máximo de um ano, a partir do termo de licença referido na alínea b) do n.º 1, para acompanhar o filho, suspendendo-se durante esse período todos os direitos, deveres e garantias emergentes do contrato de trabalho.

9 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a Cooperativa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A Cooperativa proporcionará aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer situações susceptíveis de prejudicar o seu desenvolvimento físico, psíquico e profissional.

2 — Serão asseguradas aos trabalhadores menores, desde que as requeiram, as condições necessárias à sua formação escolar normal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até seis horas semanais, ou oito no caso de frequência de curso superior, sem perda de remuneração, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- b) Comparticipação da Cooperativa nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a prova oral, sendo

um o da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição, mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — A comparticipação nas despesas a que alude a alínea b) do n.º 2 desta cláusula compreende o pagamento de propinas e dos livros escolares comprovadamente necessários.

10 — As propinas a suportar pela Cooperativa serão as que se encontram em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial; o pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende de acordo prévio da Cooperativa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

12 — Para efeitos do número anterior entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

13 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela Cooperativa.

14 — Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

## CAPÍTULO X

### Segurança, assistência e regalias sociais

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1 — A Cooperativa deverá instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, de acordo com os preceitos legais.

2 — Quando a natureza pessoal do trabalho o exigir, a Cooperativa fornecerá o equipamento adequado à sua execução, por forma a manter a necessária segurança dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Previdência e abono de família

A Cooperativa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja nos termos da lei.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, ou doença profissional contraída ao serviço da Cooperativa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com o seu estado; se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a Cooperativa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a remuneração base em cada momento fixada para a sua profissão ou categoria profissional, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entrará no regime normal de reforma, contando-se para efeitos de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente ao serviço.

4 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a Cooperativa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificou e a indemnização legal a que o mesmo tem direito.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

A Cooperativa manterá os benefícios e regalias existentes, complementares dos que são assegurados, nos termos da lei, pelas instituições de previdência, ou ou-

tras de que os trabalhadores ao seu serviço actualmente disfrutem, em tudo o que não seja contrariado pelo presente acordo, os quais deverão constar de regulamento ou regulamentos próprios, designadamente:

- 1) Os valores estabelecidos para os subsídios de casamento e de nascimento de filho são, respectivamente, de 31 700\$ e de 15 900\$;
- 2) Os trabalhadores com 20, 25 e 30 anos de serviço terão direito a prémios atribuídos segundo o critério da administração;
- 3) O tempo efectivo de serviço para efeitos de reforma é de 33 anos;
- 4) Quando o trabalhador passe à situação de reforma ou aposentação são-lhe atribuídos dois meses de remuneração base, sem descontos;
- 5) Prémio de assiduidade:

- a) No mês seguinte ao termo de cada trimestre será atribuído um prémio de assiduidade calculado sobre a remuneração base do trabalhador e na percentagem de 5% para os trabalhadores que não tenham dado qualquer falta durante o trimestre considerado e 4% ou 3%, consoante hajam dado uma ou duas faltas durante o mesmo período;
- b) A falta dada pelo trabalhador no dia do aniversário não conta para os efeitos previstos no número anterior nem constituirá factor a considerar na avaliação destinada a promoção. Quando o dia do aniversário coincidir com um feriado fixo o trabalhador usufruirá de outro dia a recair nesse mesmo mês.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

1 — A Cooperativa garante aos seus trabalhadores efectivos, além de um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor de 2 000 000\$ e do seguro obrigatório contra acidentes de trabalho, um seguro de conta-reforma que lhes permite optar, quando atinjam a idade legal de reforma, entre o recebimento de uma pensão vitalícia ou do capital correspondente, calculado na base de uma projecção salarial de 6% com uma rentabilidade na ordem dos 14%.

2 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço da Cooperativa para fora da área do concelho de Lisboa beneficiarão de um seguro de vida triplicado do seguro de acidentes pessoais.

## CAPÍTULO XI

### Da organização dos trabalhadores na Cooperativa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício das funções das organizações representativas dos trabalhadores

A Cooperativa obriga-se a:

- a) Pôr à disposição das comissões intersindicais, delegados sindicais e comissões de trabalhado-

res, a título permanente, um local situado no interior da Cooperativa que seja adequado para a realização de reuniões;

- b) Reconhecer o direito de as comissões intersindicaís, delegados sindicais e comissões de trabalhadores afixarem no interior da Cooperativa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido das comissões intersindicaís, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como o presente acordo está a ser cumprido e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da Cooperativa a execução do presente acordo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pelas comissões intersindical, sindical e ou comissão de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que forem convocados pelas comissões intersindical, sindical e ou comissão de trabalhadores ou ainda por 50% ou um terço dos trabalhadores da Cooperativa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turno ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a Cooperativa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

#### SECÇÃO I

##### Da organização sindical

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicaís ou sindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento a Cooperativa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste acordo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comunicação à Cooperativa

1 — A constituição da comissão sindical ou intersindical será comunicada à Cooperativa por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais, e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comissão intersindical de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na Cooperativa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na Cooperativa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicaís de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicaís de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da Cooperativa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- d) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicaís de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na lei, têm direito, cada um, a um crédito de seis horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração da Cooperativa

1 — A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões intersindical e ou sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante, devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup> desde que a reunião haja sido convocada pela administração da Cooperativa.

3 — Os resultados das reuniões das comissões intersindical, sindical e ou comissão de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na Cooperativa, no prazo de quarenta e oito horas.

#### SECÇÃO II

##### Da comissão de trabalhadores

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A Cooperativa reconhece a comissão eleita democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o seu exercício.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento da comissão de trabalhadores regular-se-ão pelo disposto na lei e neste acordo, sendo vedado à Cooperativa qualquer interferência na actividade da mesma.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores membros das comissões de trabalhadores

1 — Os membros das comissões de trabalhadores têm o direito de exercer essas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros das comissões de trabalhadores dispõem de um crédito de quarenta horas mensais.

#### CAPÍTULO XII

##### Disposições finais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e criar novas profissões ou categorias profissionais nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup> deste acordo, a qual será formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessoradas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

5 — A comissão poderá, sempre que o entender conveniente, solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

6 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da Cooperativa.

7 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

8 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

9 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

10 — Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

11 — As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos dois números anteriores, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para os acordos colectivos, após o que serão automaticamente aplicáveis à Cooperativa e aos trabalhadores.

Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

## ANEXO I

### Profissões ou categorias profissionais

#### 1 — Definições

**Administrador de sistema.** — Organiza e administra, no âmbito do tratamento automático da informação, o sistema que melhor responda aos fins em vista, tendo em conta os meios disponíveis; gere o sistema de modo a prever prioridades, a capacidade em disco e a gestão de ficheiros, instituindo normas de segurança e de reposição, com a finalidade de obter a melhor rentabilidade do mesmo; é responsável pela execução de todos os menus bem como pela manutenção actualizada da documentação das várias aplicações; coordena e atribui a execução de trabalhos e sempre que possível esclarece eventuais dúvidas; tem a seu cargo o controlo do material informático disponível, contactando com o construtor para resolução de problemas surgidos com o material instalado. Dá o apoio necessário aos utilizadores sempre que surjam problemas.

**Analista de informática.** — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; examina qual a informação a ser recolhida, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas.

**Bibliotecário.** — Organiza, avalia e conserva livros, documentos, manuscritos, publicações periódicas ou outras recebidas ou existentes na Cooperativa, bem como propõe a sua aquisição e procede à respectiva compra, quando autorizada e deliberada pela administração, a fim de facilitar um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida.

**Caixa.** — Ocupa-se das operações de caixa e registo do movimento a recebimentos e pagamentos. Recebe numerário ou valores e procede a pagamentos, previamente autorizados, a autores, fornecedores, funcionários da Cooperativa e outros. Confere as importâncias pagas ou recebidas com os respectivos recibos, facturas ou outros documentos. Elabora folha de caixa diária, discriminando pagamentos, recebimentos e outros elementos, apurando os respectivos totais.

**Chefe de departamento/serviço.** — Prevê, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico na estrutura, pela qual é responsável, o pes-

soal e as actividades da mesma ligadas a trabalhos de carácter executivo. Executa tarefas inerentes à sua profissão ou categoria profissional.

**Chefe de secção.** — Coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, segundo directrizes fixadas pelo seu superior hierárquico, que exercem a sua actividade inseridos na estrutura que chefia. Executa tarefas inerentes à sua profissão e categoria profissional.

**Cobrador.** — Efectua normal e predominantemente fora das instalações da Cooperativa cobranças, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente entregar e recolher documentos e informações e ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

**Contínuo.** — Assegura o contacto entre os serviços através da recepção e entrega de correspondência, expediente e encomendas; efectua interna ou externamente recados e tarefas elementares indispensáveis ao funcionamento dos serviços; anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e entrega correspondência. Pode eventualmente executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento ou ser chamado a exercer as funções correspondentes às de empregado de vigilância e portaria.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — Redige e traduz cartas ou outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes o tratamento e seguimento apropriados.

**Dactilógrafo.** — Escreve à máquina em qualquer tipo de suporte documentos a partir de textos escritos, ditados ou transmitidos por outros meios; relê os textos a fim de detectar erros e procede às eventuais correcções. Pode, acessoriamente, executar serviços de arquivo.

**Director-adjunto.** — Prevê, organiza, dirige e controla sob orientação do seu superior hierárquico a actividade de um conjunto de serviços da Cooperativa. Promove a aplicação sectorial da política da Cooperativa podendo ser chamado a participar na definição da mesma.

**Director de serviços.** — Prevê, organiza, dirige e controla uma área de actividade da Cooperativa. Promove a aplicação sectorial da política geral da Cooperativa sendo chamado a participar na definição da mesma.

**Documentalista.** — Organiza, avalia, adquire e conserva documentos com interesse histórico e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida.

**Empregado de bar.** — Prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos de rápida confecção; providencia a sua aquisição e conservação; cobra e regista as importâncias dos consumos. Assegura a aquisição de géneros, funcionamento e ornamentação do bar em recepções e beberetes.

**Empregado de limpeza.** — Executa a limpeza das instalações, procede a tarefas de arrumação e distribui, sempre que necessário, os artigos de higiene e de limpeza necessários aos serviços e respectivo pessoal.

**Escriturário.** — Executa todas as tarefas de natureza administrativa, não previstas para outras profissões ou categorias profissionais, necessárias ao funcionamento dos diversos serviços, manualmente, à máquina ou através de equipamento de tratamento automático de informação.

**Escriturário especializado.** — Executa as tarefas mais especializadas dentro da sua profissão ou categoria profissional. Substitui o responsável hierárquico nas tarefas correntes nas suas ausências e impedimentos.

**Fiscal.** — Fiscaliza o cumprimento das obrigações para com o direito de autor, procedendo à verificação das autorizações, comunicando situações ilícitas que detecte, de molde a fornecer à Cooperativa os elementos necessários para que esta cumpra o objectivo para que foi criada. Procede eventualmente às respectivas cobranças.

**Inspector.** — Coordena e supervisiona hierárquica e funcionalmente o sector de inspecção e fiscalização a fim de garantir a correcta salvaguarda dos direitos de autor. Assegura os contactos com organismos e entidades públicas e privadas, de forma a accionar os mecanismos para cumprimento da legislação sobre os referidos direitos. Inspecciona e fiscaliza delegações, agências e usuários; propõe a nomeação ou destituição de delegados e agentes.

**Mecânico de conservação e manutenção.** — Assegura a montagem, reparação, conservação, manutenção e segurança de bens, equipamentos e instalações. Executa trabalhos complementares ou auxiliares, de várias profissões operativas, necessários ao desempenho das suas tarefas. Comunica as deficiências detectadas.

**Motorista.** — Conduz viaturas automóveis, para transporte de passageiros e ou mercadorias, tendo em atenção a segurança dos mesmos; orienta a carga e descarga; providencia a manutenção e assegura a conservação e limpeza da viatura que conduz; eventualmente recebe e entrega expediente e encomendas e efectua tarefas elementares indispensáveis ao funcionamento dos serviços.

**Operador de classificação e registo de dados.** — Classifica e converte os dados que transcreve para suporte adequado ao tratamento automático de informação. Elabora os programas necessários às operações de transcrição. Opera com um terminal ligado directamente ao computador.

**Operador de computador.** — Prepara, acciona e vigia máquinas para tratamento automático de informações; elabora os programas necessários às operações que realiza; classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo. Opera com consola ou material periférico.

**Operador especializado de computador.** — Executa as tarefas mais especializadas que se enquadram na sua

profissão. Substitui o responsável hierárquico nas tarefas correntes nas suas ausências e impedimentos.

**Operador de reprografia.** — Regula e conduz máquinas de reproduzir e registar documentos por processos fotossensíveis; regula e assegura o funcionamento de máquinas de imprimir pelo processo *offset*; opera com duplicadores e outro equipamento, nomeadamente máquinas de endereçar, franquear, de cortar e separar papel; efectua acabamentos manual ou mecanicamente, tais como dobrar, alcear, agramar e encadernar.

**Programador informático.** — Estabelece, de acordo com directrizes recebidas programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; assegura o bom funcionamento do sistema de exploração e a sua utilização; elabora as normas de exploração do sistema; participa na identificação das causas de incidentes de exploração da máquina.

**Recepcionista.** — Executa serviços de portaria, vigia e controla as entradas e saídas de pessoas e mercadorias, podendo estabelecer ligações telefónicas.

**Secretário.** — Ocupa-se do secretariado específico da administração e ou direcção. Assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; faz correspondência em língua estrangeira ou portuguesa, tomando notas em estenografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organiza e mantém arquivos; secretaria reuniões, preparando as respectivas agendas; providencia pela realização de reuniões de trabalho; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da Cooperativa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores; dactilografa documentos de carácter confidencial.

**Subchefe de secção.** — Exerce as funções mais qualificadas da sua profissão ou categoria profissional; orienta e enquadra na dependência do seu superior hierárquico, directa e indirectamente, trabalhadores que exercem funções iguais ou análogas às que executa, sem prejuízo destas, e que constituem regra geral uma utilidade de trabalho homogéneo; substitui o responsável hierárquico nas suas ausências e impedimentos.

**Subinspector.** — Inspecciona sob orientação do superior hierárquico agências e usuários no que respeita à contabilidade e administração das mesmas; fiscaliza o cumprimento das obrigações para com o direito de autor. Contacta com organismos e entidades públicas e privadas, de forma a accionar os mecanismos para observância da legislação do referido direito. Pode propor ao superior hierárquico a nomeação ou destituição de agentes.

**Telefonista.** — Estabelece ligações telefónicas, presta informações e regista sempre que necessário as mensagens que respeitem a assuntos de serviço.

## 2 — Situações de acesso automático às profissões

**Aprendiz/paquete.** — Trabalhador de idade igual ou inferior a 17 anos que executa tarefas ou operações pré-definidas, tendo em vista a aprendizagem de determinada profissão ou profissões.

**Ajudante/estagiário/praticante** (operador de computador, operador de classificação e registo de dados, escriturário, mecânico de conservação e manutenção). — Trabalhador que presta assistência a um determinado profissional e que sob a sua orientação e responsabilidade executa alguma das suas tarefas.

### ANEXO II

#### Enquadramento profissional

Funções de direcção e chefia — Profissões e categorias profissionais	Nível salarial	Funções de execução — Profissões e categorias profissionais	Condições de admissão (mínimos) — Habilitação escolar/profissional
Director de serviços .....	A	—	Diploma de um curso do ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.
Director-adjunto .....	B		
Chefe de departamento/serviço..... Inspector II .....	C	Analista de informática ..... Secretário .....	Formação profissional especializada e grande experiência em funções altamente qualificadas.
Administrador de sistemas ..... Chefe de secção ..... Inspector I .....	D	Bibliotecário ..... Correspondente em língua estrangeira ..... Programador informático .....	Complementar do ensino secundário ou equiparado.
Subchefe de secção .....	E	Documentalista ..... Escriturário especializado ..... Operador especializado de computador. Subinspector .....	Formação profissional complementar.
—	F	Caixa ..... Fiscal III ..... Mecânico de conservação e manutenção de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de classificação e registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ... Operador de reprografia de 1. <sup>a</sup> .... Primeiro-escriturário .....	9.º ano de escolaridade.
—	G	Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo de 1. <sup>a</sup> ..... Fiscal II ..... Mecânico de conservação e manutenção de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de classificação e registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ... Operador de reprografia de 2. <sup>a</sup> ... Segundo-escriturário ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
—	H	Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de bar ..... Estagiário de operador de computador. Fiscal I ..... Mecânico de conservação e manutenção de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de classificação e registo de dados de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de reprografia de 3. <sup>a</sup> ... Recepcionista ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-escriturário .....	Formação profissional específica.



Funções de direcção e chefia — Profissões e categorias profissionais	Nível salarial	Funções de execução — Profissões e categorias profissionais	Condições de admissão (mínimos) — Habilitação escolar/profissional
—	I	Ajudante de mecânico de conservação e manutenção. Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário de escriturário ..... Estagiário de operador de classificação e registo de dados.	6.º ano de escolaridade. Formação profissional elementar.
—	J	Empregado de limpeza .....	6.º ano de escolaridade .....

### ANEXO III

#### Enquadramento salarial a partir de 1 de Janeiro de 1994

Níveis	Escalaes			
	1	2	3	4
A .....	233 100\$00	247 900\$00	263 100\$00	271 600\$00
B .....	204 200\$00	218 400\$00	232 000\$00	238 500\$00
C .....	182 100\$00	192 900\$00	203 100\$00	208 700\$00
D .....	160 700\$00	170 200\$00	179 300\$00	183 400\$00
E .....	144 300\$00	152 600\$00	160 300\$00	164 100\$00
F .....	130 000\$00	137 000\$00	143 600\$00	146 100\$00
G .....	116 000\$00	122 000\$00	128 900\$00	131 300\$00
H .....	98 400\$00	105 900\$00	113 300\$00	114 600\$00
I .....	87 500\$00	92 800\$00	98 100\$00	99 300\$00
J .....	84 900\$00	86 000\$00	87 200\$00	88 100\$00

#### Paquetes/aprendizes

Idade	Valores
17 anos .....	49 200\$00
16 anos .....	47 200\$00

Lisboa, 22 de Julho de 1994.

Pela SPA — Sociedade Portuguesa de Autores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, seu filiado:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.  
Luísa Maria F. Almeida A. Fernandes.  
Maria Madalena Anjos Ramos da Conceição.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE/SPA em representação do SENSQ — Sindicato de Quadros.

Lisboa, 19 de Outubro de 1994. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Outubro de 1994.

Depositado em 25 de Outubro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 308/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. de Setúbal — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente acordo vigora entre 1 de Maio de 1994 e 30 de Abril de 1995.

2 — O processo convencional de revisão iniciar-se-á decorridos 12 meses após a data do seu início.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — O horário de trabalho acordado será o que for estabelecido nas negociações do CCTV para 1994.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

- 1 — [...] 1590\$.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Refeitórios**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — [...] 724\$50.

**ANEXO III-B**

**Taboas salariais**

1 — Sobre o vencimento auferido por cada trabalhador é aplicado um aumento de 4%, com arredondamento à centena seguinte.

**ANEXO IV**

**Prémio de assiduidade**

1 — A partir de 1 de Maio de 1992 a atribuição do prémio de assiduidade passará a regular-se pelas disposições constantes do presente acordo.

2 — O montante do prémio de assiduidade será de 48 000\$/ano.

a) Os trabalhadores que em cada trimestre não excedam oito horas de ausências receberão 25% do montante.

b) O prémio de assiduidade será pago no final dos meses:

- 1.º trimestre — Maio;
- 2.º trimestre — Agosto;
- 3.º trimestre — Novembro;
- 4.º trimestre — Fevereiro.

3 — No apuramento das ausências serão consideradas todas as faltas dadas pelos trabalhadores, justificadas ou injustificadas, com ou sem remuneração, com excepção das abaixo indicadas:

- a) Faltas dadas no exercício de funções de delegado sindical ou de membro dos corpos gerentes de associações sindicais;
- b) Faltas dadas no exercício de funções de membro de comissões, subcomissões ou comissões coordenadas de trabalhadores;
- c) Faltas dadas por motivo de falecimento, previstas na alínea b) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- d) Faltas dadas por motivo de casamento, previstas na alínea c) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- e) Faltas dadas por motivo de nascimento de filhos, previstas na alínea d) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- f) Faltas dadas por motivo de exercício de funções de bombeiro, previstas na alínea h) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- g) Faltas dadas por motivo de doação de sangue, previstas na alínea i) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- h) Faltas dadas por motivo de prestação de provas de exame, previstas na alínea f) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- i) Faltas dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou doença e acidente, até 20 dias úteis por ano;
- j) Faltas dadas por ocorrência de greves durante o trimestre a que o prémio respeitar.

4 — Poderão ser analisados, caso a caso pela administração, perante documentos comprovativos, as situações relativas a:

- a) Desempenho de funções de membro de mesas de voto em eleições presidenciais, legislativas Parlamento Europeu ou autárquicas;

- b) A prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.

5 — Não terão direito a receber o prémio de assiduidade os trabalhadores que:

- a) Tenham sido punidos disciplinarmente durante o trimestre a que o prémio respeitar;  
b) Não tenham permanecido ao serviço da empresa durante o trimestre por licença sem vencimento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Questões transitórias

Com ressalva do disposto no presente AE, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e ulteriores revisões, e ainda as constantes do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1990.

### ANEXO III

#### Enquadramentos profissionais e tabelas salariais

Grupo	Vencimento base
1.....	258 200\$00
2.....	217 600\$00
3.....	212 100\$00
4.....	187 100\$00
5.....	167 700\$00
6.....	162 200\$00
7.....	151 600\$00
8.....	136 000\$00
9.....	128 300\$00
10.....	121 800\$00
11.....	119 300\$00
12.....	116 400\$00
13.....	113 000\$00
14.....	109 100\$00

Grupo	Vencimento base
15.....	107 600\$00
16.....	106 000\$00
17.....	105 000\$00
18.....	98 300\$00
19.....	95 700\$00
20.....	92 200\$00
21.....	91 200\$00
22.....	90 900\$00
23.....	88 400\$00
24.....	87 500\$00
25.....	85 500\$00
26.....	82 600\$00
27.....	81 500\$00
28.....	79 400\$00
29.....	77 400\$00
30.....	76 500\$00
31.....	73 700\$00
32.....	72 200\$00
33.....	70 000\$00
34.....	69 300\$00
35.....	67 200\$00
36.....	62 400\$00
37.....	61 200\$00
38.....	56 700\$00
39.....	55 100\$00
40.....	52 800\$00
41.....	48 700\$00
42.....	43 200\$00
43.....	37 600\$00

Évora, 1 de Maio de 1994.

Pela PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Setembro de 1994.

Depositado em 27 de Outubro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 309/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### AE entre a PLASQUISA — Plásticos Agro Industriais, S. A., e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1994:

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Técnicos de vendas.

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

Chefia administrativa A.  
Encarregado.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Especialista administrativo A.  
Especialista administrativo B.  
Especialista administrativo C.  
Subchefe de secção.

- 4.2 — Produção:  
Agente de métodos.  
Especialista.
- 5 — Profissionais qualificados:
- 5.1 — Administrativos:  
Primeiro-escriturário.
- 5.3 — Produção:  
Afinador.  
Afinador especializado.  
Analista de ensaios físicos.  
Chefe de equipa.  
Controlador de qualidade.  
Especializado.  
Impressor flexigráfico.  
Oficial principal.  
Serralheiro mecânico.
- 5.4 — Outros:  
Fiel de armazém.

- 6 — Profissionais semiquualificados:
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Condutor de empilhador e ou tractor.
- 6.2 — Produção;  
Abridor-batedor.  
Lubrificador.
- Profissões integradas em dois níveis
- 5 — Profissionais qualificados:  
5.3 — Produção.
- 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):  
6.2 — Produção:  
Operador de fabrico de feltro.  
Tecerão.  
Urdiror.

---

**CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1385, na parte final da cláusula 2.<sup>a</sup>, onde se lê «podendo ser denunciado após terem decorrido 10 anos a contar da data da sua entrega para depósito» deve ler-se «podendo ser denunciado após terem decorrido 10 meses a contar da sua entrega para depósito».

---

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1994, vem publicado o CCT em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1813 da citada publicação, no fim da lista de assinaturas, deverá ser acrescentado:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)