

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 22

1.ª SÉRIE

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

Preço 17\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 22

P. 1401-1468

15-JUNHO-1981

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas Têxteis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros ..... 1402
- PE do CCT para as ind. metalúrgicas e metalomecânicas ..... 1402
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes ..... 1403
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ..... 1403
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e do Comércio do Dist. de Faro e outros ..... 1404

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a Agência Noticiosa Portuguesa, Anop, E. P., e a Fetese e outros ..... 1404
- CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras ..... 1424
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros ..... 1425
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 1445
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o Sind. dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outras ..... 1448
- AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros ..... 1456
- AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra ..... 1460
- AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Sitra e outros ..... 1464
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Rectificação ..... 1467

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas Têxteis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Grossistas Têxteis e a Federação dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outras associações sindicais.

Considerando que a aludida convenção só é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de empresas e trabalhadores não abrangidos pela convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho praticadas no sector;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, e ponderada a oposição deduzida:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Grossistas Têxteis e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, são tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais que na área da convenção prosseguem a actividade econó-

mica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

#### Artigo 3.º

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

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 2 de Junho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

### PE do CCT para as ind. metalúrgicas e metalomecânicas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, foi publicado o CCT para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas (tabelas salariais), celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte, a Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul, a Associação dos Industriais Navais, a Associação Industrial do Minho (sector Metalúrgico e Metalomecânico), a Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados, a Associação Nacional dos Industriais de Embalagens Metalúrgicas, Associação

Portuguesa dos Industriais de Ferragens, a Associação Portuguesa de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Menage, a Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motorizadas e Acessórios e a Associação dos Industriais de Cutelarias e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras associações sindicais.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, no sector, de entidades patronais não filiadas nas associações outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho;

Considerando, ainda, a existência, no sector, de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos signatários ou noutros representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando, finalmente, a vantagem de continuar a manter uniformizadas as condições de trabalho para os profissionais do sector;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1980, não tendo sido deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de

15 de Agosto de 1980, são tornadas extensivas, na área de aplicação desta convenção, em território continental, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam a actividade por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 29 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

### Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a União das Associações Comerciais do Distrito do Porto e outras e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais não filiadas nas

associações patronais outorgantes que prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados no sindicato outorgante ao serviço de entidades já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do mesmo artigo, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito fixado neste aviso, nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

### Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1981, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais que na área da

convenção (distritos de Aveiro e Porto) prossigam a actividade regulada, inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, sem filiação sindical, ou filiados em sindicatos que não tenham celebrado qualquer convenção com a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito fixado neste aviso, nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

recepção do pedido, as indicações pertinentes. A empresa, por seu turno, informará os sindicatos das admissões processadas.

4 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo IV.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Exames médicos)

1 — Os trabalhadores só poderão ser admitidos depois de aprovados em exame médico.

2 — A entidade patronal suportará todas as despesas com exames da especialidade ou meios auxiliares de diagnóstico requisitados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa está sujeita a um período experimental de sessenta dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, no entanto, de trinta dias para os trabalhadores que à data da admissão sejam portadores de título ou carteira profissional, ou tenham pelo menos um ano de exercício da profissão, bem como para os profissionais que ingressando na profissão, o façam numa das categorias posicionadas nos níveis XIV a XI, inclusive.

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

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

5 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando os n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser in-

feriores às do substituído, quer durante o impedimento deste quer no caso de se verificar a sua admissão definitiva.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, e sem prejuízo do estabelecido no anexo IV e na cláusula 3.<sup>a</sup>, n.ºs 1, 2 e 3.

6 — A entidade patronal terá de enviar ao sindicato respectivo cópia dos contratos celebrados nas condições previstas nesta cláusula, dentro dos cinco dias subsequente à sua celebração.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Categorias, carreiras profissionais e densidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Mapas de pessoal)

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, a empresa obriga-se a enviar mensalmente aos sindicatos respectivos mapas de quotização sindical, donde constem os elementos referentes a cada trabalhador, conforme modelo adoptado ou a adoptar por estes organismos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa)

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste acordo de empresa, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO A

#### Disposições gerais

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste acordo de empresa;

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro  
e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e do Comércio do Dist. de Faro e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão ao CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do supracitado decreto-lei, tornará a convenção aplicável:

- 1) As entidades patronais, do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade na área da convenção e não se encontrem ins-

critas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

Considera-se anulado o aviso para portaria de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1981.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**ACT entre a Agência Noticiosa Portuguesa, Anop, E. P., e a Fetese e outros**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **(Área e âmbito)**

A presente convenção colectiva de trabalho, aplicável em todo o território nacional, abrange, por um lado, a Agência Noticiosa Portuguesa, Anop, E. P., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **(Vigência e forma de revisão)**

1 — Este acordo de empresa entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981, em relação à remuneração base.

3 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de doze meses, contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — A futura tabela salarial e as restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do primeiro dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste acordo de empresa.

5 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapropostas, que é de trinta dias a contar da data da recepção da proposta.

6 — Este acordo de empresa mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### **CAPÍTULO II**

#### **Direito ao trabalho**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.ª**

##### **(Condições de admissão)**

1 — Compete à empresa contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos, que respeitem designadamente o disposto neste acordo de empresa ouvindo para o efeito a organização representativa dos trabalhadores.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas, a empresa dará preferência a:

- a) Trabalhadores ao seu serviço que se candidatem à vaga aberta ou criada;
- b) Desempregados inscritos em listas para o efeito organizadas pelos sindicatos outorgantes ou pelo Ministério da tutela.

3 — Para os fins previstos na alínea b) do número anterior, os sindicatos deverão fornecer à entidade patronal, no prazo de cinco dias a contar da data da

- b) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste acordo de empresa;
- c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando expressamente autorizado por cada trabalhador, e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- d) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- e) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controle que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

#### Cláusula 11.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores, entre outros:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir os regulamentos internos da empresa e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste acordo de empresa ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

#### Cláusula 12.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a representa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho, por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;

- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste acordo de empresa;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, zona ou região do continente ou ilhas adjacentes sem o seu prévio consentimento, por escrito;
- f) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem o seu prévio consentimento, por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;
- k) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido nas alíneas e) e f) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

#### SECÇÃO B

##### Disciplina

#### Cláusula 13.ª

##### (Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem os específicos deveres e garantias decorrentes deste acordo de empresa.

#### Cláusula 14.ª

##### (Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições aplicáveis neste acordo de empresa.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Exercício do poder disciplinar)

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção cinco dias e, em cada ano civil, um total de vinte dias.

4 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter prestado informações ao sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando

tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, com excepção da alínea e), em que é até um ano após o termo das funções aí referidas, ou a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito e de acordo com os preceitos legais especialmente aplicáveis, em função do tipo de sanção disciplinar abusivamente aplicada, nomeadamente:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 57.<sup>a</sup> e 59.<sup>a</sup>, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste acordo de empresa;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar iniciar-se-á em carta registada com aviso de recepção, dirigida ao trabalhador no prazo único de cinco dias após a data da suposta infracção, informando-o clara e inequivocamente dos factos concretos de que é acusado.

2 — Não pode posteriormente ser alargado o objecto do processo.

3 — No processo constará a queixa ou participação que a ele deu origem, indicando-se desde logo as testemunhas a inquirir, sem prejuízo de, posteriormente, poderem ser ouvidas outras cujos depoimentos se mostrem indispensáveis ao apuramento da verdade dos factos.

4 — Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida a nota de culpa por escrito, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao trabalhador, sendo-lhe obrigatoriamente facultada a consulta do processo.

5 — Todos os trâmites referidos nos números anteriores serão cumpridos no prazo máximo de dez dias após a recepção da carta registada pelo trabalhador.

6 — Após a recepção da nota de culpa, deverá o trabalhador organizar a sua defesa em dez dias, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa. Este prazo é prorrogável por mais dez dias.

7 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de dez.

8 — A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser processadas dentro de cinco dias.

9 — Concluída a defesa, deverá ser dada, pelo instrutor do processo, a designar pela entidade patronal, informação final no prazo de dez dias.

10 — Após a informação final, a entidade patronal, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, enviará, por carta registada com aviso de recepção, dentro de dois dias, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, ou à comissão sindical ou intersindical, ou delegado sindical na empresa e ao sindicato a informação final, prestando este, no prazo de dez dias, o seu parecer.

11 — Após receber o parecer do sindicato e da comissão de trabalhadores, ou comissão intersindical, ou sindical, ou delegado sindical, a entidade patronal dará a decisão final nos seis dias imediatos, dando conhecimento da mesma, por carta registada com aviso de recepção, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores ou à comissão intersindical ou sindical, ou delegado sindical e ao sindicato.

#### Cláusula 19.ª

##### (Suspensão preventiva)

1 — Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

2 — A suspensão preventiva deve ser comunicada por escrito à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical, ou à comissão sindical ou ao delegado sindical e ao sindicato.

#### Cláusula 20.ª

##### (Garantias de defesa do trabalhador)

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol das testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade será considerada nula nos termos deste acordo de empresa.

#### Cláusula 21.ª

##### (Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares)

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste acordo de empresa e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### SECÇÃO C

##### Direitos especiais

#### Cláusula 22.ª

##### (Regime especial de maternidade)

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante noventa dias sem perda de retribuição, nos termos e com os efeitos previstos na lei;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período único de duas horas, durante um período de doze meses após o parto, para alimentação dos filhos;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem.

#### Cláusula 23.ª

##### (Trabalho de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 24.ª

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora, no respectivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.



2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horários escolares e subsequente aproveitamento.

4 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos perderá o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução de horário de trabalho, voltando esse benefício a ser-lhe conferido no ano seguinte àquele em que comprovar o seu aproveitamento.

5 — Quando o trabalhador-estudante não tiver obtido aproveitamento escolar por faltas de assiduidade que lhe sejam imputáveis, o direito ao benefício de retribuição e subsídios correspondentes à redução de horário cessará no ano imediato, voltando a ser-lhe conferido no ano seguinte àquele em que comprovar o seu aproveitamento.

6 — Entende-se por aproveitamento obter aprovação em, pelo menos, um terço das disciplinas que compõem o currículo do ano em que estiver matriculado; exceptuam-se os alunos que pretenderem completar um ano escolar, quando lhes falte menos de um terço para o concluir. Nestes casos, será tomada a parte que falta como se fosse um terço do currículo.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação de trabalho

###### Cláusula 25.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento da empresa.

2 — Os períodos de trabalho semanal serão os actualmente praticados na empresa.

3 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

###### Cláusula 26.ª

(Intervalos para descanso)

1 — O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas. O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

2 — Para os trabalhadores em regime de turno, o intervalo será de meia hora, que se considera como tempo efectivo de serviço.

###### Cláusula 27.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho extraordinário prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

###### Cláusula 28.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador e deverá ser comunicada ao respectivo sindicato.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

#### CAPÍTULO V

##### Suspensão da prestação do trabalho

###### SECÇÃO A

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 29.ª

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa têm direito a dois dias de folga (descanso semanal), seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de cento e quatro anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Para os trabalhadores com horário fixo os dias de descanso semanal serão obrigatoriamente o sábado e o domingo.

###### Cláusula 30.ª

(Feriados)

1 — Consideram-se 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, 8 e 25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 49.ª

## SECÇÃO B

### Férias

#### Cláusula 31.ª

##### (Direito a férias)

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de trinta dias, que não poderá ter início em dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 32.ª

##### (Aquisição do direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 33.ª

##### (Marcação do período de férias)

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

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

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — A empresa deverá facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por fazções da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

#### Cláusula 34.ª

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

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

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

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

#### Cláusula 35.ª

##### (Violação do direito a férias)

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

#### Cláusula 36.ª

##### (Doença no período de férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja de facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

### Cláusula 37.ª

#### (Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

### SECÇÃO C

#### Faltas

### Cláusula 38.ª

#### (Definição)

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

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

### Cláusula 39.ª

#### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais, nomeadamente quando convocados por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;

b) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções em organismos sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos e com os limites fixados na lei e neste acordo de empresa;

c) Casamento, durante quinze dias de calendário, por ocasião da sua celebração;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrastrô, madrasta e enteados, durante cinco dias;

e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta, durante dois dias;

f) Falecimento de outras pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;

g) Nascimento de filhos, durante três dias;

h) Prestação de provas de exame no ensino oficial ou oficializado ou de formação profissional, no próprio dia e na véspera;

i) Exercício das funções de bombeiro voluntário em serviço de emergência;

j) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente em virtude de más condições atmosféricas, desastres e alterações anormais nos transportes;

l) As faltas dadas por motivo de doação graciosa de sangue, durante um dia, por cada dádiva;

m) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior, desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, logo que possível.

5 — Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídios ou quaisquer outras regalias.

### Cláusula 40.ª

#### (Consequências das faltas)

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a representar;
- b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que por faltas injustificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 46.ª

#### Cláusula 41.ª

##### (Dispensa)

1 — Sempre que, para além dos casos de faltas justificadas previstas na cláusula 39.ª, os trabalhadores precisem de tratar de assuntos inadiáveis da sua vida particular, que não possam ser tratados fora do período de trabalho, terão o direito a ser dispensados do serviço, sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou de quaisquer outros direitos.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência razoável, salvo casos de comprovada urgência.

#### Cláusula 42.ª

##### (Licenças sem retribuição)

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas, a seu pedido, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 43.ª

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este acordo de empresa ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral enquanto se mantiver nessa situação.

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de quinze dias após ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos trinta dias subsequentes à data de licenciamento, sob pena de cessação do con-

trato. O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe e vencimento e demais regalias que por este acordo de empresa ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 44.ª

##### (Noção de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente acordo de empresa ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

#### Cláusula 45.ª

##### (Classificação da retribuição)

1 — Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Remuneração de base, a prevista no anexo v para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;
- b) Retribuição mínima mensal, a remuneração de base acrescida das diuturnidades para os trabalhadores que as tenham vencido;
- c) Retribuição mensal efectiva, a retribuição líquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração de base;
- b) As diuturnidades, quando existam;
- c) Os subsídios de função porventura atribuídos;
- d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo de empresa.

3 — Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

#### Cláusula 46.ª

##### (Retribuição horária)

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 47.ª

##### (Pagamento)

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador, se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno, ou prestado em dia de descanso semanal ou feriados, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 48.ª

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

#### Cláusula 49.ª

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

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 50.ª

##### (Retribuição do trabalho nocturno)

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 — O período de madrugada é, contudo, remunerado com um acréscimo de 35 %. Considera-se para este efeito como período de madrugada o trabalho nocturno efectuado a partir das 2 horas (turno da madrugada).

3 — Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido nos números anteriores.

#### Cláusula 51.ª

##### (Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na empresa e na

mesma categoria sem acesso automático ou no último escalão ou classe de categorias com acesso automático, nos termos deste acordo de empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor de cada uma das diuturnidades será o correspondente às percentagens a seguir indicadas sobre a respectiva remuneração de base mensal:

1.ª e 2.ª diuturnidades — 5 % cada uma;

3.ª diuturnidade — 6 %;

4.ª e 5.ª diuturnidades — 7 % cada uma.

3 — As diuturnidades são independentes da remuneração dos trabalhadores, acrescendo-lhes.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo aos quadros da empresa há mais de três anos, não tinham direito a diuturnidades por força da regulamentação que até agora lhes era aplicável ser-lhes-á atribuída uma diuturnidade por todo o tempo de serviço prestado na empresa anteriormente à entrada em vigor do presente acordo de empresa.

5 — Para efeitos da atribuição de segunda diuturnidade, nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, aos trabalhadores referidos no número anterior, o início de contagem de tempo será o da data da entrada em vigor deste acordo de empresa.

6 — Os trabalhadores que, pertencendo aos quadros da empresa há mais de três anos, já tinham direito a diuturnidades por força da regulamentação que até agora lhes era aplicável manterão essas mesmas diuturnidades, que, para efeitos deste acordo de empresa, passarão a ser contadas como uma só. O valor das respectivas diuturnidades não poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação de 5 % sobre a sua remuneração base, caso em que o valor das diuturnidades anteriores será actualizado, sendo-lhes atribuídas as respectivas diferenças, com efeitos a partir da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

7 — Após a entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores abrangidos pelo número anterior terão direito a diuturnidades nos termos estabelecidos na presente regulamentação, contando-se para efeitos da sua atribuição o tempo passado após o vencimento da última diuturnidade atribuída por força da regulamentação anterior.

8 — Os trabalhadores aos quais se aplicam os n.ºs 4 e 6 desta cláusula, após a entrada em vigor deste acordo de empresa, terão direito a virem a vencer mais quatro diuturnidades nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 52.ª

##### (Abono para falhas)

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % da sua retribuição, constante do anexo v, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

#### Cláusula 53.\*

(Retribuição no caso da substituição temporária)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou de remuneração de base efectiva superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses no ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a remuneração de base efectiva respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos cargos de chefia.

#### Cláusula 54.\*

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25 % do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados. Se esse período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 55.\*

(Retribuição durante as férias)

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

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

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 40.\*, não implica redução no correspondente subsídio.

#### Cláusula 56.\*

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias)

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

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

#### Cláusula 57.\*

(Deslocação em serviço)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de  $\frac{1}{30}$  do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

## CAPÍTULO VII

### Cessação da prestação do contrato de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Causas da extinção)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

2 — A obrigatoriedade da prova de justa causa cabe à entidade patronal.

3 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento tem de ser comunicada pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca, respeitando o disposto no capítulo II, secção B, deste acordo de empresa (cláusula 18.<sup>a</sup>).

4 — Todo e qualquer despedimento tem de ser precedido de processo disciplinar nos termos deste acordo de empresa e da lei, pois caso isso não suceda, e para além de a sanção ser ferida de nulidade, há motivo para rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com direito às indemnizações previstas na cláusula 62.<sup>a</sup>

5 — Todos os direitos e regalias do trabalhador se mantêm durante o decurso do processo disciplinar, só cessando se vier a ser provada a existência de justa causa de rescisão do contrato pela entidade patronal.

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

7 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía, bem como a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

8 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração do trabalhador, a empresa é obrigada a pagar-lhe, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido no n.º 2 da cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1 — Ocorrendo algum motivo de rescisão do contrato, nomeadamente a prática de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram a justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Cessação por mútuo acordo)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, desde que para o efeito sejam observadas as formalidades e limitações por este acordo de empresa e por lei.

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Lugares de chefia)

1 — Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo de horário, lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doença profissional)

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente acordo de empresa, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

#### Cláusula 65.ª

##### (Creches e infantários)

A empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

#### Cláusula 66.ª

##### (Formação profissional)

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas, nos termos do anexo IV. Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

#### Cláusula 67.ª

##### (Execução do contrato)

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo de empresa.

#### Cláusula 68.ª

##### (Infracções)

1 — As infracções às cláusulas deste acordo de empresa serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste acordo de empresa terá o destino que a lei determinar.

### CAPÍTULO IX

#### Previdência

#### Cláusula 69.ª

##### (Segurança social)

A Anop, E. P., e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo de empresa contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos legais.

#### Cláusula 70.ª

##### (Complementos dos subsídios de doença, Natal, pensões por acidente e reforma)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa manterão o direito aos subsídios em epígrafe, derivados de anterior regulamentação colectiva de trabalho, ora substituída, em termos de contrato individual de trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 71.ª

##### (Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores)

1 — O presente acordo de empresa revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, por se considerar globalmente mais favorável, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente acordo de empresa não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente acordo de empresa, quer elas sejam atribuídas por via administrativa quer por via convencional ou pela empresa.

#### Cláusula 72.ª

##### (Interpretação e integração de lacunas)

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente acordo de empresa atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste acordo de empresa e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista, constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e da Anop, E. P.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho, o qual, todavia, não terá direito a voto.

#### ANEXO I

#### BASE I

#### Artigo 1.º

##### (Salubridade, higiene e comodidade no trabalho)

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente acordo de empresa devem obedecer às condições necessárias que garantam a



salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — A empresa deverá recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurar melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

#### Artigo 2.º

##### (Reclamações)

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar à entidade patronal e à inspecção do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que requerida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da inspecção do trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos à entidade patronal.

#### Artigo 3.º

##### (Medicina no trabalho)

1 — A entidade patronal abrangida pelo presente acordo de empresa deve criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

#### Artigo 4.º

##### (Exames médicos)

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido sujeito a exame médico pelos serviços médicos da empresa.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitada pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implica descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvi-

mento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

6 — A assistência médica e o serviço de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio, desde que os respectivos serviços médicos assim o entendam.

#### Artigo 5.º

##### (Elementos de trabalho)

A entidade patronal deve fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e composição dos produtos empregados por ele solicitados.

#### BASE II

##### Comissões de segurança

#### Artigo 1.º

##### (Princípio geral)

1 — Se as atribuições referidas no artigo 4.º não forem desempenhadas pela comissão de trabalhadores, haverá uma comissão de segurança.

2 — Nas secções diferenciadas da mesma empresa, nas quais se verifique o condicionalismo referido no número anterior, serão organizadas subcomissões para coadjuvar a comissão de segurança.

#### Artigo 2.º

##### (Composição)

A comissão de segurança é composta por dois trabalhadores, eleitos pelos restantes.

#### Artigo 3.º

##### (Funcionamento)

1 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando houver.

2 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias; salvo casos especiais, será concedido, para o efeito, um crédito mensal de cinco horas.

#### Artigo 4.º

##### (Atribuições)

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste acordo de empresa e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da inspecção do trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à inspecção do trabalho e aos sindicatos.

#### Artigo 5.º

##### (Formação)

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

#### ANEXO II

#### CAPÍTULO I

#### Exercício da actividade sindical na empresa

##### BASE I

##### Exercício do direito sindical — Princípio geral

A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

##### BASE II

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### BASE III

#### Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical na empresa é constituída por:

- a) *Delegados sindicais.* — São os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto e que representam os trabalhadores sindicalizados;
- b) *Comissão sindical da empresa.* — É a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) *Comissão intersindical da empresa.* — É a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou secção, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

#### BASE IV

#### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para a melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quinze dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada delegado sindical de um crédito mensal de trinta horas.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais com os respectivos subsídios ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites fixados nesta base, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ou quem a represente ser avisada com a antecedência possível pelo interessado. O sindicato confirmará, por escrito, com a possível brevidade, aqueles factos.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente sindicato, união, federação e confederação.

#### BASE V

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou comissão de trabalhadores ou delegado sindical, um local adequado para o exercício das suas funções;
- b) Pôr à disposição da comissão intersindical ou sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente nas empresas, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada para o exercício das suas funções, salvo impossibilidade manifesta;
- c) A comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nos locais apropriados, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente acordo de empresa;
- e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas instalações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

#### BASE VI

##### Reuniões das comissões intersindical e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela entidade patronal ou por quem a represente dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requieram.

#### BASE VII

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito, a solicitação de qualquer uma delas.

#### BASE VIII

##### Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pela comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores, pelos delegados sindicais, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões ou delegados sindicais, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

#### BASE IX

##### Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

## CAPÍTULO II

### Direitos dos trabalhadores

De acordo com o estipulado nos artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou de secção da empresa, gozam da protecção legal

reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;

- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controle de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

### ANEXO III

#### Definição das especialidades profissionais

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

*Adjunto de director.* — É o trabalhador que coadjuva o director de serviços no exercício das respectivas funções, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Chefe de departamento, divisão ou serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propor a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executar outras funções semelhantes.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da

política orçamental e controla a sua execução; elabora os balancetes e procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço; efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

*Assessor.* — É o trabalhador com formação superior técnica, económica ou jurídica, que executa e é responsável pelas tarefas da sua especialidade, estando subordinado e respondendo perante a direcção ou órgão a que está adstrito.

*Adjunto de assessor.* — É o trabalhador que coadjuva o assessor no exercício das respectivas funções, substituindo-o nos seus impedimentos.

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

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção do contabilista ou do técnico de contas, se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Documentalista.* — É o trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais, e faz resumos sempre que ache necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc. Apoia basicamente a redacção, pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

*Operador de «telex» principal.* — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimento e aptidão desempenha as tarefas mais qualificadas de operador de telex.

*Operador de telefoto principal.* — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimento e aptidão desempenha as tarefas mais qualificadas de operador de telefoto.

*Operador de telecomunicações.* — É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção e mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização (VDU — Visual Display United e VDT — Visual Display Terminal), assim como noutros aparelhos de sistemas similares e de RF (Rádio Frequência), arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos, detecta e soluciona avarias — utilizando os materiais necessários e para os quais foi previamente instruído — relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

*Secretário.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Operador de «telex».* — É o trabalhador que transmite e recebe para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Operador de telefoto.* — É o trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimento e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas que não chefia.

*Tradutor.* — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo, sem alteração das ideias fundamentais do original.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado: tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos e pagamentos e guarda dinheiros e valores.

*Catalogador.* — É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora, se necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

*Arquivista.* — É o trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

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

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo os visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou

para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações necessárias.

**Operadores de máquinas auxiliares.** — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

**Guarda ou vigilante.** — É o trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

**Encarregado de limpeza.** — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviço de limpeza.

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

**Paquete.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes a serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para o início da respectiva carreira profissional.

**Teletipista.** — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

## ANEXO IV

### Condições especiais — Carreiras

#### CAPÍTULO I

##### A) Condições específicas de admissão

##### A) Condições especiais de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

##### 1 — Profissionais de escritório:

- a) Ter a idade mínima de 15 anos;
- b) Possuir, como habilitações literárias, o curso geral do comércio ou equivalente de duração não inferior;
- c) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos na alínea anterior.

##### 2 — Cobradores:

Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas legais tendo em conta a idade do candidato, salvo se fizer prova de já ter exercido a profissão.

##### 3 — Telefonistas:

Idade não inferior a 15 anos e as habilitações mínimas legais tendo em conta a idade do candidato, salvo se fizer prova de já ter exercido a profissão.

##### 4 — Serviços auxiliares de escritório:

As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas:

- Paquete — 14 anos;
- Contínuo — 18 anos;
- Ponteiro e guarda — 21 anos;
- Servente de limpeza — 18 anos.

##### B) Estágio e acesso

1 — As profissões de escriturário, secretária de redacção, perfurador-verificador, arquivista, operador de *telex* e operador de telefoto poderão ser precedidas de estágio.

2 — Os estagiários para a profissão de escriturário logo que completem seis meses na categoria serão promovidos a terceiros-escriturários, salvo os menores de 20 anos de idade, que serão promovidos ao fim de dois anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam seis meses na categoria.

3 — Os dactilógrafos passam a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de ficarem adstritos às funções que desempenhavam.

4 — Para as restantes profissões o estágio terá a duração de seis meses.

5 — Os terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria serão promovidos a segundos-escriturários.

6 — Os segundos-escriturários logo que completarem três anos na categoria serão promovidos a primeiros-escriturários.

7 — Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

8 — Os paquetes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

9 — Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão promovidos a terceiros-escriturários.

10 — Só poderão ser promovidos a escriturários principais os primeiros-escriturários e depois de ouvida a comissão de trabalhadores.

### C) Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;
- Um profissional classificado de chefe de serviços, departamento ou divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo sector de serviços, departamento ou divisão.

2 — O número de estagiários não poderá exceder em 25 % o dos escriturários.

3 — Quadro base para a classificação de escriturários (a):

	Número de escriturários por secção									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(a) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão as proporções estabelecidas no quadro acima, podendo, sem prejuízo das promoções automáticas, no entanto, o número de primeiros escriturários e segundos escriturários ser superior.

## CAPÍTULO II

### Telecomunicações

#### Estágio e acesso

1 — As profissões de teletipista e de operador de *telex* ou telefoto poderão ser precedidas de estágio de seis meses.

2 — Só poderão ser promovidos a operador principal os operadores de *telex* ou telefoto de mais de dois anos e desde que ouvida a comissão de trabalhadores.

## ANEXO V

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações mensais certas mínimas
I	Director de serviços .....	40 000\$00
II	Adjunto de director .....	38 000\$00
III	Assessor ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista (a) .....	28 800\$00
IV	Guarda-livros (a) ..... Adjunto assessor ..... Chefe de secção ..... Tesoureiro .....	24 000\$00
V	Subchefe de secção ..... Documentalista ..... Operador de <i>telex</i> principal ..... Teletipista principal ..... Operador de telecomunicações ..... Operador de telefoto principal .....	20 000\$00
VI	Secretária de direcção ou de administração (b) ..... Operador de <i>telex</i> (com mais de dois anos) ..... Teletipista (com mais de dois anos) ..... Escriturário principal ..... Tradutor ..... Documentalista (com menos de dois anos) ..... Operador de telefoto (com mais de dois anos) .....	19 500\$00
VII	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Operador de <i>telex</i> (com menos de dois anos) ..... Teletipista (menos de dois anos) ... Operador de telefoto (menos de dois anos) .....	17 700\$00
VIII	Catalogadora ..... Arquivista ..... Estagiário documentalista .....	17 100\$00
IX	Segundo-escriturário ..... Motorista .....	16 500\$00
X	Terceiro-escriturário ..... Estagiário de operador de <i>telex</i> .... Estagiário de teletipista ..... Telefonista ..... Estagiário de operador de telefoto .....	15 300\$00
XI	Recepcionista ..... Operador de máquinas auxiliares ... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Escriturário estagiário do 2.º ano ..... Cobrador .....	14 000\$00
XII	Contínuo ..... Guarda/vigilante ..... Encarregado de limpeza .....	13 100\$00
XIII	Empregado de limpeza ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Escriturário estagiário do 1.º ano .....	11 200\$00
XIV	Paquete .....	8 600\$00

(a) Quando desempenhar funções de técnico de contas terá direito a um abono mensal de 2500\$, o qual se aplicará também aos subsídios de férias e de Natal.

(b) Quando desempenhar funções junto à administração terá direito a um abono mensal de 1000\$, o qual se aplicará também aos subsídios de férias e de Natal.

Lisboa, 19 de Março de 1981.

## Declaração

Pela Agência Noticiosa Portuguesa, Anop, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

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

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:

Horácio Tavares Marcelino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações:

Rogério Rodrigues Martins.

Para os devidos efeitos se declara que a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais, no âmbito do acordo de empresa da Anop:

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

Sindicato de Escritórios do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

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

Porto e sede da Fesintes, 4 de Abril de 1981. —  
Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Maio de 1981, a fl. 129 do livro n.º 2, com o n.º 165/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### (Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

### Cláusula 2.ª

#### (Entrada em vigor)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produz efeitos desde 1 de Março de 1981.

3 — A restante matéria do presente contrato vigora pelo prazo de dois anos.

### Cláusula 31.ª

#### (Duração de férias)

1 — a) Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, trinta dias de calendário de férias.

b) O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que dizem respeito.

c) O trabalhador admitido até ao fim do 1.º semestre tem direito a gozar, nesse ano, a partir de 1 de Setembro, um período de quinze dias de calendário de férias.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

## ANEXO

### Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas seguintes:

Primeiro-oficial .....	13 000\$00
Segundo-oficial .....	11 500\$00
Ajudante .....	9 500\$00
Caixa .....	9 800\$00
Embaladeira (supermercados) .....	11 500\$00
Servente (talhos) .....	9 600\$00
Servente-fressureira .....	9 000\$00
Praticante com 17 anos .....	6 500\$00
Praticante com 16 anos .....	5 500\$00
Praticante com menos de 16 anos ...	4 500\$00

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído o subsídio mensal de 800\$.



3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 800\$ semanais.

#### Estrutura dos níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

Níveis	Categorias
3 .....	Primeiro-oficial quando desempenhe funções de encarregado.
5.2 .....	Primeiro-oficial. Segundo-oficial.
6.1 .....	Caixa. Embaladeira.
7.1 .....	Servente. Servente-fressureira.
A — Estágio e aprendizagem .....	Ajudante. Praticante.

Porto, 26 de Março de 1981.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

*Luis Mendes Teixeira.*  
*António Duarte Vasconcelos.*

Pela União das Associações Comerciais do Distrito do Porto:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Arcos de Valdevez:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Chaves:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Ponte de Lima:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros:

*(Assinatura ilegível.)*  
*Francisco Duarte de Vasconcelos.*  
*António da Conceição Ferreira.*

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga:

*(Assinatura ilegível.)*  
*Francisco Duarte de Vasconcelos.*  
*António da Conceição Ferreira.*

Pela Associação Comercial do Concelho de Viana do Castelo:

*(Assinatura ilegível.)*  
*Francisco Duarte de Vasconcelos.*  
*António da Conceição Ferreira.*

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*(Não assinaram.)*

Pela Associação Comercial de Ovar e S. João da Madeira:

*(Não assinaram.)*

Pela Associação Comercial de Espinho e Vila da Feira:

*(Não assinaram.)*

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis:

*(Não assinaram.)*

Depositado em 1 de Junho de 1981, a fl. 130 do livro n.º 2, com o n.º 168/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e o Sind. Livre dos Empregados da Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, todas as empresas que desenvolvam actividades de comércio retalhista no distrito de Faro e, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este CCT é válido pelo período máximo estabelecido por lei.

3 — Em qualquer caso, continua a aplicar-se enquanto não entrar em vigor novo contrato.

##### Cláusula 3.ª

##### (Denúncia)

1 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de denúncia.

2 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de trinta dias, a contar da data de recepção da proposta de denúncia.

3 — A ausência de contraproposta no prazo de trinta dias, a contar da recepção da proposta de denúncia, entende-se como aceitação tácita da proposta.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a data da sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de trinta dias.

5 — A ausência de proposta de revisão ou alteração no prazo indicado implica a prorrogação do prazo da vigência por período determinado pela lei.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.ª

##### (Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e sindicatos têm direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

#### Cláusula 5.ª

##### (Comunicações à empresa)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

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

#### Cláusula 6.ª

##### (Comissões sindicais e intersindicaes da empresa)

1 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

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

3 — A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5 — As comissões sindicais e intersindicaes da empresa têm a competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.ª

##### (Garantias dos dirigentes sindicais)

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena justificada, tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

##### (Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplicar-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula (garantias dos dirigentes sindicais).

#### Cláusula 8.ª

(Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa)

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores.

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora da hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente.

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em quaisquer casos, da laboração normal.

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo-se dar conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória.

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e c), desde que avisada do facto com a antecedência mínima de seis horas.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 9.ª

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

##### Cláusula 10.ª

(Condições de admissão)

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

##### Grupo A — Profissionais do comércio

a) Idade mínima de 14 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

##### Grupo B — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) De 14 anos, para paquete;
- 2) De 18 anos, para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

##### Grupo C — Telefonistas

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

##### Grupo D — Cobradores

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) Admissão — 18 anos de idade.

##### Grupo E — Profissionais de escritório

Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

##### Grupo F — Motoristas

Habilitações mínimas legais.

##### Grupo G — Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

#### Grupo H — Têxteis

1 — As habilitações legais mínimas.

2 — As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

#### Cláusula 11.ª

##### (Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de sessenta dias.

2 — No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — A comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por alicciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

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

6 — A admissão deve ser participada ao sindicato respectivo pela entidade patronal, através do primeiro mapa de quotizações a enviar após a admissão, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição e datas de admissão e de nascimento, desde que o trabalhador manifeste desejo de se sindicalizar.

#### Cláusula 12.ª

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

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

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à do substituído previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

#### Cláusula 13.ª

##### (Relações nominais)

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 14.ª

##### (Quadro de pessoal)

I — Trabalhadores do comércio:

a) Será atribuída a categoria de caixeiro-chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusivos ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidades constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

## II — Trabalhadores de escritório:

1 — a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondando para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior aos dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades constante do anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

## III — Trabalhadores de armazém:

1) Um encarregado geral de armazém sempre que existam cinquenta profissionais de armazém;

2) Um encarregado de armazém sempre que existam trinta profissionais de armazém;

3) Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

## IV — Trabalhadores electricistas:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais, têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

### Cláusula 15.ª

#### (Acesso automático)

1 — O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente, a caixeiro-ajudante.

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

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

7 — Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.ª

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

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

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

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

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

#### Cláusula 17.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

#### Cláusula 18.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público;

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

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

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

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

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 19.ª

##### (Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO V

#### Duração da prestação do trabalho

#### Cláusula 20.ª

##### (Horário de trabalho)

1 — O horário de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais para todos os trabalhadores, com excepção dos profissionais de escritório e correlativos, que cumprirão quarenta horas de trabalho por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Os trabalhadores cessarão a sua actividade aos sábados, às 13 horas, de Janeiro a Novembro. No mês de Dezembro poderão, contudo, os trabalhadores praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias, desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

#### Cláusula 21.ª

##### (Trabalho extraordinário)

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

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

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

#### Cláusula 22.ª

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

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

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

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 23.ª

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

2 — Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no n.º 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

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

### CAPÍTULO VI

#### Remunerações mínimas

#### Cláusula 24.ª

##### (Retribuições certas mínimas)

1 — As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2 — Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa

e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono mensal de 600\$, desde que seja responsável pelas falhas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento de retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

#### Cláusula 25.ª

##### (Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

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

#### Cláusula 26.ª

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de cento e oitenta dias passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

#### Cláusula 27.ª

##### (Diuturnidades)

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 600\$.

#### Cláusula 28.ª

##### (Subsídio de Natal)

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

2 — Nos anos de admissão ou de cessação de contrato este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 29.ª

##### (Deslocações)

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

a) Pagamento das refeições, alojamento e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — 900\$; alojamento e pequeno-almoço — 550\$; pequeno-almoço — 60\$; almoço, jantar ou ceia — 220\$; ou pagamento das despesas contra apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.ª

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa será observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de terça-feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

#### Cláusula 31.ª

##### (Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Para efeito do disposto no n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano da admissão se tiver sido admitido no 1.º semestre, por um período correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse trinta dias.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a trinta dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se, mesmo assim, persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

#### Cláusula 32.ª

##### (Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100% de retribuição mensal.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiverem direito.

3 — Para os trabalhadores com retribuição mista o subsídio de férias tem o limite máximo de 18 000\$, excepto:

a) Quando a parte fixa for superior àquele limite, caso em que o subsídio é devido só pelo montante da parte fixa da retribuição;

b) Para os trabalhadores que, ao serviço da mesma entidade patronal, já anteriormente tenham ultrapassado esse limite como direito adquirido.

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

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.



### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Definição de faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

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

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante onze dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, companheira(o), pais, filhos, sogro, sogra, padrasto, madrastra, enteado, enteada, genro e nora, durante cinco dias;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados, durante dois dias;

f) Parto da companheira, pelo período de dois dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera na parte da tarde;

h) Inspeção militar, nos dias em que esta se efectue;

i) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, ao cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;

j) Doação de sangue, durante o dia da doação.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h), i) e j) da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Consequências das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem três dias seguidos ou seis interpolados no mesmo ano civil.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Licenças sem retribuição)

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

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Impedimentos prolongados)

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas a atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa)

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

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

6 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 44.ª

#### Cláusula 44.ª

##### (Denúncia unilateral pelo trabalhador)

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

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

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

#### Cláusula 45.ª

##### (Transmissão do estabelecimento)

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

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

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

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 46.ª

##### (Falência ou insolvência)

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

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

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

#### Cláusula 47.ª

##### (Cessação ou interrupção de actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.ª

##### (Trabalho feminino)

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

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias antes do parto;

c) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos durante os doze meses posteriores à licença do

parto, a trabalhadora poderá em alternativa deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

d) A dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

e) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;

f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos menores)

1 — Os menores com menos de 18 anos de idade, não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com antecedência mínima de uma semana da data do início da frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades referidas nos n.ºs 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Complemento de pensão por acidente de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros trinta dias 100 % e nos noventa dias subsequentes 50 % diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador, proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais)

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de dez trabalhadores ou fracção;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de vinte e cinco trabalhadores do sexo masculino ou quinze do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

## **CAPÍTULO XI**

### **Sanções disciplinares**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **(Sanções disciplinares)**

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

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

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

4 — 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.

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

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7 — As sanções disciplinares previstas nas diversas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar sob pena de nulidade.

## **CAPÍTULO XII**

### **Interpretação, integração e resolução de conflitos**

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **(Interpretação e integração do contrato colectivo)**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação do Sindicato, com a competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos que não constam da agenda de trabalhos.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso acordarem, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho vertical.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de sessenta dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disposições transitórias**

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **(Manutenção de regalias adquiridas)**

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### Cláusula 58.\*

##### (Quotizações)

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

#### ANEXOS

- I — Categorias profissionais e definição de funções.
- II — Enquadramento das profissões por níveis salariais e níveis funcionais.
- III — Quadro de densidades.
- IV — Quadro de vencimentos.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

###### 1) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 — *Praticante*. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas, indiferenciadas.

3 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

6 — *Operador de máquina*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8 — *Repositor*. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

10 — *Propagandista*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes e depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes em armazém.

14 — *Vendedor*. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita as encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado para:

a) *Caixeiro-viajante*. — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Caixeiro de praça*. — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro de mar*. — Quando se ocupa de fornecimento para navios.

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

16 — *Inspecção de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

19 — *Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

20 — *Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e ou decorador.* — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

24 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

25 — *Encarregado de loja.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas.

27 — *Montador de móveis.* — É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

28 — *Acabador de móveis.* — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

29 — *Assentador de revestimentos.* — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

## II) Trabalhadores de escritório

1 — *Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

3 — *Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4 — *Escriturários (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário).* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada



e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

5 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

8 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

10 — *Estagiário de programação*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

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

12 — *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfanuméricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

13 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos,

simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

14 — *Programador*. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15 — *Secretário(a) de direcção*. — É o(a) trabalhador(a) que além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

17 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

19 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

### III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Auxiliar ou servente de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

3 — *Guarda*. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações e receber correspondência.

5 — *Contínuo*. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.



#### IV) Telefonistas

É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

#### V) Cobradores

É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

#### VI) Trabalhadores motoristas

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

#### VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

#### Categorias profissionais:

a) *Mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) *Ajudante de mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

c) *Oficial especializado*. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

e) *Costureira especializada*. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureira*. — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

g) *Bordadora especializada*. — É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordadora*. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

i) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

j) *Costureira de emendas*. — É a trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peça e de vestuário previamente confeccionadas.

l) *Praticante*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois primeiros anos de tirocínio.

m) *Ajudante*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

#### VIII) Trabalhadores electricistas

##### Definição de categorias:

*Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa*. — É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

*Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

##### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

#### ANEXO II

##### Enquadramento das profissões por níveis salariais

##### 1 — Trabalhadores de escritório, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.

B) Encarregado de loja, secretária de direcção, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro-encarregado, caixeiro chefe de secção, inspector de vendas,

chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém.

- C) Estagiário de programação, operador de supermercado de 1.ª, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospectador de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimentos, montador de móveis, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e acabador de móveis de 1.ª
- D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador e acabador de móveis de 2.ª
- E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista e guarda.
- F) Repositor, embalador, servente, distribuidor e operador de máquinas.
- G) Estagiário do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e caixeiro-ajudante do 3.º ano.
- H) Estagiário do 2.º ano, dactilógrafo do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano e auxiliar ou servente de limpeza.
- I) Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo e caixeiro-ajudante do 1.º ano.
- J) Pacote do 4.º ano e praticante do 4.º ano.
- L) Pacote do 3.º ano e praticante do 3.º ano.
- M) Pacote do 2.º ano e praticante do 2.º ano.
- N) Pacote do 1.º ano e praticante do 1.º ano.

## 2 — Trabalhadores rodoviários

- C) Motorista de pesados.  
D) Motorista de ligeiros.  
E) Ajudante de motorista.

## 3 — Trabalhadores electricistas

- A) Encarregado.  
B) Chefe de equipa.  
C) Oficial.  
E) Pré-oficial.  
H) Ajudante.  
L) Aprendiz.

## 4 — Trabalhadores têxteis

- B) Mestre ou mestra.  
C) Ajudante de mestre ou mestra.  
D) Oficial especializado.  
E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.  
F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).  
H) Costureira de emendas.  
J) Ajudante do 2.º ano.  
L) Ajudante do 1.º ano.  
M) Praticante do 2.º ano.  
N) Praticante do 1.º ano.

### Enquadramento das profissões por níveis funcionais

1 — Quadros superiores .....	1.1 — Técnicos de produção e outros ...	Chefe de serviços. Chefe de escritório. Analista de sistemas. Gerente comercial.
	1.2 — Técnicos administrativos do comércio.	
2 — Quadros médios .....	2.1 — Técnicos de produção e outros ...	Programador. Chefe de secção (esc.).
	2.2 — Técnicos administrativos .....	
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.	—	Encarregado de armazém. Caixeiro-encarregado. Chefe de vendas. Caixeiro chefe de secção. Chefe de compras. Inspector de venda. Encarregado geral. Encarregado (electricidade). Encarregado de loja. Mestre ou mestra. Chefe de equipa.
4 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	4.1 — Administrativos, comércio e outros.	Secretária de direcção. Guarda-livros. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Correspondente em línguas estrangeiras.
	4.2 — Produção .....	

5 — Profissionais qualificados .....	5.1 — Administrativos .....	Estagiário de programação. Escriturário. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Caixa de escritório.
	5.2 — Comércio .....	Caixeiro. Montador de revestimentos. Vendedor. Montador de móveis. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Caixa de balcão.
	5.3 — Produção .....	—
	5.4 — Outros .....	Motorista. Oficial especializado. Oficial. Costureira. Bordadora.
6 — Profissionais semiquualificados	6.1 — Administrativos, comércio e outros.	Recepcionista. Dactilógrafo. Perfurador-verificador. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Pré-oficial. Cobrador. Telefonista. Operador de máquinas.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	7.1 — Administrativos, comércio e outros.	Contínuo. Servente. Porteiro. Distribuidor. Auxiliar ou servente de limpeza. Embalador. Guarda. Repositor. Ajudante de motorista.
	7.2 — Produção .....	—

#### Estágio e aprendizagem

A-1 — Praticantes administrativos .....	Estagiário. Paquete.
A-2 — Praticantes do comércio .....	Caixeiro-ajudante. Praticante.
A-3 — Praticantes da produção .....	Estagiário (têxteis). Ajudante (electricidade).
A-4 — Aprendiz da produção .....	Aprendiz (electricidade).

# ANEXO III

## Quadro de densidades

### 1 — Quadro de densidades dos profissionais do comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro .....	—	—	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante .....	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

*Nota.* — Havendo mais de vinte caixeiros observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

### 2 — Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

*Nota.* — Havendo mais de dez escriturários observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

### ANEXO IV

#### Quadro de Vencimentos

Letras ou graus	Remunerações
A .....	16 500\$00
B .....	14 500\$00
C .....	13 500\$00
D .....	12 400\$00
E .....	11 400\$00
F .....	10 500\$00
G .....	10 000\$00
H .....	9 000\$00
I .....	8 000\$00
J .....	6 500\$00
L .....	6 000\$00
M .....	5 000\$00
N .....	4 600\$00

A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1981, e foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981.

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Faro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:  
João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

### CCTV/81 — Comércio retalhista do distrito de Faro

#### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

##### Caixeiros e trabalhadores de armazém

30 — *Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante, em conformidade com as directrizes do empresário.

#### ANEXO II

#### Enquadramento das profissões por níveis salariais

##### 1 — Trabalhadores de escritório, caixeiros e armazéns

##### C) Caixeiro de mar.

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Faro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:  
João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:  
João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:  
João Henrique de Almeida.  
Cândido Barão Afonso Silva.

Depositado em 3 de Junho de 1981, a fl. 131 do livro n.º 2, com o n.º 173/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio  
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros —  
Alteração salarial e outras**

O CCT — Industriais pelo Frio, celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, é revisto como segue:

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência do contrato)**

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorará pelo período de vinte e quatro meses.

2 — A tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1981, podendo ser revistas anualmente.

3 — As propostas de revisão do presente CCT poderão ser apresentadas à outra parte após o decurso de vinte ou nove meses de vigência, conforme se trate da revisão global ou da revisão intercalar prevista no n.º 2.

4 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente CCT.

**Cláusula 10.ª**

**(Admissão para efeitos de substituição)**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — (Eliminado.)

**Cláusula 14.ª**

**(Acesso automático)**

- 1 — .....

**I — Trabalhadores de escritório:**

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) (Eliminada.)

**Cláusula 15.ª**

**(Dotações mínimas)**

**I — Trabalhadores de escritório:**

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) O número total de escriturários principais não poderá ser inferior a 10 % do total de escriturários sempre que o número destes seja igual ou superior a dez;
- e) Na classificação dos profissionais de escritório serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no seguinte quadro de diuturnidades:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos .....	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4

f) As proporções da alínea anterior serão mantidas mesmo que o número de profissionais seja superior a dez;

g) O número de estagiários não poderá exceder 25 % do total de escriturários.

**Cláusula 22.ª**

**(Período normal de trabalho)**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e duas horas, de segunda-feira a sexta-feira, salvaguardando-se horários de menor duração, devendo observar-se um intervalo, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, para a refeição, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**Cláusula 25.ª**

**(Remuneração do trabalho extraordinário)**

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 50 % na primeira hora e 75 % nas seguintes, se for prestado em dias normais de trabalho.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

- 1 — .....

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Remunerações mínimas mensais)

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — .....

8 — a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são atribuídas diuturnidades de 500\$, de três em três anos, até ao limite de cinco aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático;

b) As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva do trabalhador.

9 — É garantido um aumento mínimo de 1250\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Deslocações)

- 1 — .....

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa esta obrigar-se-á, além do pagamento de transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço .....	50\$00
Almoço .....	220\$00
Jantar .....	220\$00
Ceia .....	100\$00
Dormida contra apresentação de documentos.	

3 — Para a realização das despesas mencionadas no número anterior, a entidade patronal concederá ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 1000\$.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

- 1 — .....

h) Pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

p) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino.

2 — As faltas previstas as alíneas c), d), e), f), h), i), m), n), o) e p) não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês.

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de mulheres

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais)

- 1 — .....

a) .....

b) .....

c) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, para aleitação dos filhos;

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados, sem prejuízo da retribuição, os seguintes direitos:

a) Dispensa de uma hora nos dias de funcionamento das aulas. Esta dispensa poderá ser alargada até hora e meia desde que justificada;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino;

c) Dispensa até dez dias em cada ano, quando pedida, para preparação de provas;

d) Um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 os trabalhadores que não tiverem aproveitamento escolar, salvo se tal falta resultar de motivos que não lhe sejam imputáveis.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária, composta por quatro representantes patronais e igual número de representantes sindicais, com competência para interpretar e integrar a presente convenção, bem como para deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração em níveis de remuneração.

- 2 — .....

- 3 — .....

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação

da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente num dos oito dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião, desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes e entrarão imediatamente em vigor, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa data a fazer parte integrante da presente convenção.

10 — A alteração da ordem de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão, seja em primeira ou em segunda convocação.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

#### ANEXO II

##### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	21 000\$00
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista, tesoureiro .....	19 000\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	17 000\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário(a) de direcção ..... Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras ..... Subchefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Escriturário principal .....	15 600\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
V	Caixa ..... Escriturário de 1.ª ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Operador mecanográfico ..... Vendedor (a) ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas .....	14 750\$00
VI	Operador de máquinas de contabilidade ..... Apontador ..... Cobrador ..... Escriturário de 2.ª ..... Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa ..... Recepcionista ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Perfurador-verificador mecanográfico .....	13 500\$00
VII	Vendedor (b) ..... Escriturário de 3.ª ..... Telefonista ..... Fogoeiro de 3.ª .....	12 650\$00
VIII	Contínuo (maior de 21 anos) ..... Guarda ..... Porteiro ..... Ajudante de fogoeiro do 3.º e do 4.º ano .....	12 000\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Ajudante de fogoeiro do 2.º ano ...	10 750\$00
X	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Ajudante de fogoeiro do 1.º ano ...	9 750\$00
XI	Paquete (16-17 anos) .....	7 500\$00
XII	Paquete (14-15 anos) .....	6 000\$00

(a) Aos vendedores que não auferam comissões será assegurada remuneração certa mínima mensal acima referida.

(b) Aos vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 900\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 600\$ mensais de abono para falhas.

Lisboa, 22 de Maio de 1981.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

Steddis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e de Santa Maria;

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

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

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas;

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos do Comércio e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Évora;  
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Beja;

António José Lourenço Vicente.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Ser-

viços — Fesintes representa as seguintes associações sindicais:

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

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

Porto e sede da Fesintes, 14 de Abril de 1981. —  
Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 4 de Junho de 1981, a fl. 131 do livro n.º 2, com o n.º 174/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o Sind. dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outras.**

É alterada a redacção das cláusulas 1.ª, n.ºs 1 e 3; 2.ª, n.º 1; 7.ª, n.ºs 1.1, 1.2 e 1.4; 8.ª, n.º 1.2; 14.ª, n.º 1; 35.ª, n.º 7; 96.ª e 101.ª e dos anexos I e II do CCTV para a indústria de calçado, malas e afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, com alterações introduzidas pelo CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980.

### Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é vertical e aplica-se a todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — .....

3 — (*Eliminado.*)

4 — .....

### Cláusula 2.ª

1 — O presente contrato entra em vigor após a sua publicação e as tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1981.

2 — .....

### Cláusula 7.ª

1 — Trabalhadores da indústria e trabalhadores de madeiras.

1.1 — Os aprendizes, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade, são automaticamente promovidos a praticantes.

1.2 — Para determinação do tempo de permanência em aprendiz ou praticante contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal do mesmo ramo, desde que certificado no acto de admissão, através do competente certificado de trabalho.

1.3 — .....

1.4 — Os praticantes e oficiais de 3.ª, logo que completem dois anos na categoria, serão promovidos, pelo menos à categoria imediatamente superior.

### Cláusula 8.ª

1 — .....

1.1 — .....

1.2 — A organização dos quadros de densidades das empresas obedece à produção mínima seguinte, dentro de cada grupo profissional:

Oficiais de 1.ª — 2.

Oficiais de 2.ª — 3.

Oficiais de 3.ª — 3.

Praticantes — 3.

1.3 (*Eliminado.*)



#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado e não pode recusar a prestação de serviços que lhe sejam destinados dentro do mesmo grupo profissional.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

7 — Os trabalhadores que estejam encarregados de efectuar recebimentos, pagamentos e outras operações correlacionadas terão direito a um abono mensal para falhas de 1500\$ quando suportem essas falhas.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional e garantia de manutenção de regalias)

1 — As entidades patronais procederão à reclassificação dos trabalhadores dentro de trinta dias após a publicação deste contrato, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Na reclassificação serão respeitados a classe ou escalão e o nível salarial da categoria profissional anterior.

3 — Os trabalhadores com a categoria de operário serão obrigatoriamente reclassificados numa das categorias profissionais do grupo A do anexo I-A e os pré-operários como praticantes desse grupo profissional.

4 — Da aplicação deste contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente abaixamento de grupo profissional e ou de nível salarial, assim como a suspensão de quaisquer outras regalias de carácter regular ou permanente estabelecidas por instrumento de regulamentação colectiva anterior ou já praticadas pela empresa.

5 — Para efeitos desta cláusula, pertencem ao mesmo grupo profissional os trabalhadores classificados como «operários» e entende-se por nível salarial a identidade de salários praticada pela empresa e ou imposta por instrumento de regulamentação colectiva ou por lei para os trabalhadores da mesma classe (3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> ou 1.<sup>a</sup>) independentemente do seu sexo.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>-A

##### (Competência da comissão paritária)

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Exercer as demais atribuições previstas neste contrato.

2 — A deliberação da comissão paritária que cria nova categoria profissional determinará, obrigatoriamente, a respectiva integração num dos graus de remuneração do anexo II, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>-B

##### (Funcionamento da comissão paritária)

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

#### Artigo 2.º

##### Anexo I-A

##### Grupos profissionais

##### Grupo A:

- Cortador (calçado).
- Cortador de pele (malas, marroquinaria e luvas).
- Montador (calçado).

Acabador-verificador (calçado).  
Maleiro (malas).  
Correeiro (correaria).  
Operador de máquinas (componentes).  
Operador manual (componentes).  
Encarregado (indústria e madeiras).

#### Grupo B:

Acabador (calçado).  
Gaspeador (calçado).  
Preparador de montagem (calçado).  
Costureiro (malas, marroquinaria e luvas).  
Cortador de materiais sintéticos (malas).  
Preparador de componentes (componentes).  
Encarregado (indústria).

### ANEXO I

#### Definição das categorias profissionais

*Acabador (calçado).* — É o trabalhador que procede às operações de limpeza, pintura e acabamento e mete o produto acabado em caixa.

*Acabador-verificador.* — É o trabalhador que verifica e retoca o produto acabado (calçado).

*Correeiro (correaria).* — É o trabalhador que faz correias, arreios, bolas e artigos similares, cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias, utilizando ferramentas adequadas.

*Cortador (calçado).* — É o trabalhador que corta os materiais para a costura e o fabrico.

*Cortador de materiais sintéticos (malas).* — É o trabalhador que corta as partes exteriores em materiais sintéticos e malha.

*Cortador de pele (malas, marroquinaria e luvas).* — É o trabalhador que corta, faceia e placa as peles para o fabrico e acessoriamente outros materiais.

*Costureiro (malas, marroquinaria e luvas).* — É o trabalhador que cose, cola e orla à mão e à máquina as peças componentes de malas de viagem, malas de senhora, pastas, sacos, estojos, carteiras, porta-moedas, correias, cintos e suspensórios, luvas e todos os artigos de marroquinaria, corta os forros e entretelas, forra, debrua e cola fivelas, tabiona e faz *fourchettes* para as luvas e fenda, faz os vincos, ornamenta, limpa e engraxa a peça ou dá-lhe outro acabamento.

*Gaspeador (calçado).* — É o trabalhador que prepara para coser e ou cose as diversas partes do corte.

*Maleiro (malas).* — É o trabalhador que, na confecção de malas de viagem e de mão e nas pastas, executa as seguintes operações: aplica as armações de madeira ou de outro material, lixando-as, aperfeiçoando o rebordo e executando outras tarefas semelhantes; corta os materiais de revestimento; fixa os materiais por pregagem ou cosendo-os numa máquina apropriada e,

necessariamente, executa as demais operações complementares; enfecha bolsas de senhora e aplica ferragens.

*Montador (calçado).* — É o trabalhador que, após a preparação, procede à montagem dos vários componentes do calçado na forma, até à fase de acabamento.

*Operador de máquinas (componentes).* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e tornear, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas, de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

*Operador manual (componentes).* — É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

*Preparador de componentes (componentes).* — É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através de prensagem, cose e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

*Preparador de montagem (calçado).* — É o trabalhador que trabalha nas operações de preparação para a montagem do corte, da palmilha e sua fixação, da solaría e dos saltos e coloca e molda contrafortes e testeiras e dá cola nas diversas operações.

*Praticante.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para a profissão.

#### Trabalhadores de transportes e garagens

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, devendo zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga e deve ainda verificar diariamente os níveis de óleo e água.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros, devendo zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga e deve ainda verificar diariamente os níveis de óleo e água.

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

**Lubrificador.** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda os óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Lavador.** — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual ou por máquinas.

#### Trabalhadores de escritório

**Chefe de escritório ou director de serviços.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

**Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compentem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Técnico de contas.** — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

**Ajudante de guarda-livros.** — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenhe estas funções, executa alguns dos serviços enumerados para guarda-livros.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselho sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Programador.** — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas; incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordnogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes

para verificar a validade do programa e introduz-lhe as alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados e conferindo as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras, e prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Perfurador-verificador.** — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fichas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração

por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

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

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros ou valores.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação e de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidades de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

**Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotípia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório. Executa trabalhos em língua estrangeira.

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

**Paquete.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

## Técnicos de vendas

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

**Inspector.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

## Trabalhadores das madeiras

**Caixoteiro.** — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

**Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco).** — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

**Estofador.** — É o trabalhador que, em fabricação peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem, pelo método de colagem, agrafagem ou outros processos similares.

**Marceneiro.** — É o trabalhador que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

**Mecânico de madeiras.** — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlope, desengrossadeira, e plaina de duas a seis faces, ou que em linhas de fabrico de móveis opera com máquinas de moldar, cercar, fazer curvas, lixar peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

**Perfilador.** — É o trabalhador que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

**Operador de máquina de triturar madeira.** — É o trabalhador que opera com máquinas de triturar madeira e procede à sua alimentação.

**Operador de serra de esquadria.** — É o trabalhador que opera e regula as serras de esquadria e procede à alimentação e descarga das mesmas.

**Polidor manual.** — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e o brilho desejados, prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições, ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva e utiliza utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

**Polidor mecânico e à pistola.** — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação ou lixa; percorre, friccionando com estes dispositivos, as superfícies da peça.

**Prensador.** — É o trabalhador que opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a amortização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e enformador.

**Serrador de «chariot».** — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *chariot*, destinado a transformar toros em vigas ou tábuas de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

**Serrador de serra circular.** — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

**Serrador de serra de fita.** — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

**Traçador de toros.** — É o trabalhador que, operando com máquinas de disco, serra de fita, moto-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

**Trolha ou pedreiro de acabamentos.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Servente.** — É o trabalhador maior de 18 anos de idade, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

**Praticante.** — São os trabalhadores que fazem tirocínio para oficial de qualquer categoria profissional.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Chefe de escritório (Esc.) ..... Director de serviços (Esc.) .....	21 000\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço (Esc.) ..... Contabilista (Esc.) ..... Técnico de contas (Esc.) ..... Tesoureiro (Esc.) .....	19 500\$00
III	Chefe de secção (Esc.) ..... Guarda-livros (Esc.) ..... Chefe de vendas (Téc. Vend.) ..... Programador (Esc.) .....	18 500\$00
IV	Técnico (Ind.) .....	17 250\$00
V	Coleccionador (Arm.) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (Esc.) ..... Secretário de direcção (Esc.) ..... Ajudante de guarda-livros (Esc.) ... Inspector de vendas (Téc. Vend.) ...	17 000\$00
VI	Modelador (Ind.) ..... Encarregado electricista (Elec.) ..... Encarregado (Met. Arm.) ..... Caixeiro-encarregado (Com.) ..... Primeiro-escriturário (Esc.) ..... Operador mecanográfico (Esc.) ..... Caixa (Esc.) ..... Vendedor (Téc. Vend.) .....	16 500\$00
VII	Chefe de equipa (Elec. e Met.) .....	16 000\$00
VIII	Encarregado de grupo A (Ind. e Mad.) ..... Encarregado de refeitório (Hot.) ... Oficial electricista (Elec.) ..... Motorista de pesados (Rod.) ..... Afinador de máquinas de 1.ª (Met.) Canalizador (picheiro) de 1.ª (Met.) Ferrageiro de 1.ª (Met.) ..... Ferramenteiro de 1.ª (Met.) ..... Ferreiro ou forjador de 1.ª (Met.) Fresador mecânico de 1.ª (Met.) ... Pintor de veículos ou máquinas de 1.ª (Met.) ..... Lubrificador de 1.ª (Met.) ..... Serralheiro civil de 1.ª (Met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª (Met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (Met.) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª (Met.) ..... Torneiro mecânico de 1.ª (Met.) ... Cobrador (C. Esc.) ..... Fiel de armazém ..... Primeiro-caixeiro (Com.) ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (Esc.) ..... Operador de máquinas de contabilidade (Esc.) ..... Segundo-escriturário (Esc.) ..... Perfurador-verificador (Esc.) .....	14 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
IX	Chefe de cozinha (Hot.) ..... Ecónomo (Hot.) ..... Motorista de ligeiros (Rod.) ..... Afinador de máquinas de 2.ª (Met.) ..... Canalizador (picheleiro) de 2.ª (Met.) ..... Ferrageiro de 2.ª (Met.) ..... Ferramenteiro de 2.ª (Met.) ..... Ferreiro ou forjador de 2.ª (Met.) ... Lubrificador de 2.ª (Met.) ..... Fresador mecânico de 2.ª (Met.) ... Pintor de veículos ou máquinas de 2.ª (Met.) ..... Serralheiro civil de 2.ª (Met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª (Met.) ..... Serralheiro mecânico de 2.ª (Met.) ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª (Met.) ..... Torneiro mecânico de 2.ª (Met.) ... Conferente (Arm.) ..... Segundo-caixeiro .....	14 000\$00
	Programador fabril (Ind.) ..... Cronometrista (Ind.) ..... Controlador de qualidade (Ind.) .... Agente de métodos (Ind.) ..... Pré-oficial electricista do 3.º período (Elec.) .....	13 400\$00
XI	Auxiliar de modelador (Ind.) ..... Cortador de 1.ª (Cal.) ..... Cortador de pele de 1.ª (Mal., Mar. e Luv.) ..... Correeiro de 1.ª ..... Maleiro de 1.ª ..... Montador de 1.ª (Cal.) ..... Acabador-verificador de 1.ª (Cal.) ... Operador de máquinas de 1.ª (Comp.) ..... Operador manual de 1.ª (Comp.) ... Caixoteiro de 1.ª (Mad.) ..... Carpinteiro de 1.ª (Mad.) ..... Estofador de 1.ª (Mad.) ..... Marceneiro de 1.ª (Mad.) ..... Mecânico de 1.ª (Mad.) ..... Operador de máquinas de trituração de 1.ª (Mad.) ..... Operador de serra de esquadria de 1.ª (Mad.) ..... Perfilador de 1.ª (Mad.) ..... Polidor manual de 1.ª (Mad.) ..... Polidor mecânico ou à pistola de 1.ª (Mad.) ..... Prensador de 1.ª (Mad.) ..... Serrador de charriot de 1.ª (Mad.) ..... Serrador de serra circular de 1.ª (Mad.) ..... Serrador de serra de fita de 1.ª (Mad.) ..... Traçador de toros de 1.ª (Mad.) .... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª (C. C.) ..... Cozinheiro de hotelaria (Hot.) ..... Despenseiro (Hot.) ..... Afinador de máquinas de 3.ª (Met.) ..... Canalizador (picheleiro) de 3.ª (Met.) ..... Ferrageiro de 3.ª (Met.) ..... Ferramenteiro de 3.ª (Met.) ..... Ferreiro ou forjador de 3.ª (Met.) ..... Fresador mecânico de 3.ª (Met.) ... Lubrificador de 3.ª (Met.) ..... Pintor de veículos ou máquinas de 3.ª (Met.) ..... Serralheiro civil de 3.ª (Met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª (Met.) .....	13 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XI	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª (Met.) ..... Torneiro mecânico de 3.ª (Met.) ... Terceiro-escriurário (Esc.) ..... Telefonista (C. Esc.) .....	13 000\$00
	Encarregado de grupo B (Ind.) ..... Cortador de 2.ª (Cal.) ..... Cortador de pele de 2.ª (Mal., Mar. e Luv.) ..... Correeiro de 2.ª ..... Maleiro de 2.ª ..... Montador de 2.ª (Cal.) ..... Acabador-verificador de 2.ª (Cal.) ... Operador de máquinas de 2.ª (Comp.) ..... Operador manual de 2.ª (Comp.) ... Auxiliar de cronometrista (Ind.) .... Caixoteiro de 2.ª (Mad.) ..... Carpinteiro de 2.ª (Mad.) ..... Estofador de 2.ª (Mad.) ..... Marceneiro de 2.ª (Mad.) ..... Mecânico de 2.ª (Mad.) ..... Operador de máquinas de trituração de 2.ª (Mad.) ..... Operador de serra de esquadria de 2.ª (Mad.) ..... Perfilador de 2.ª (Mad.) ..... Polidor manual de 2.ª (Mad.) ..... Polidor mecânico ou à pistola de 2.ª (Mad.) ..... Prensador de 2.ª (Mad.) ..... Serrador de charriot de 2.ª (Mad.) ..... Serrador de serra circular de 2.ª (Mad.) ..... Serrador de serra de fita de 2.ª (Mad.) ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª (C. C.) ..... Pré-oficial electricista do 2.º período (Elec.) ..... Ajudante de motorista (Rod.) ..... Lubrificador (Rod.) ..... Distribuidor (Arm.) ..... Embalador (Arm.) ..... Empilhador (Arm.) ..... Rotulador ou etiquetador (Arm.) ... Servente de armazém .....	12 500\$00
XIII	Lavador (Rod.) ..... Contínuo (P. V.) ..... Porteiro (P. V.) ..... Guarda (P. V.) ..... Terceiro-caixeiro (Com.) .....	12 000\$00
	Acabador de 1.ª (Cal.) ..... Cortador de materiais sintéticos de 1.ª (Mal.) ..... Costureiro de 1.ª (Mal., Mar. e Luv.) ..... Gaspeador de 1.ª (Cal.) ..... Preparador de montagem de 1.ª (Cal.) ..... Preparador de 1.ª (Comp.) .....	11 500\$00
XV	Acabador de 2.ª (Cal.) ..... Costureiro de 2.ª (Mal., Mar. e Luv.) ..... Gaspeador de 2.ª (Cal.) ..... Cortador de materiais sintéticos de 2.ª (Mal.) ..... Preparador de montagem de 2.ª (Cal.) ..... Preparador de 2.ª (Comp.) ..... Cortador de 3.ª (Cal.) .....	11 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XV	Cortador de pele de 3.ª (Mal., Mar. e Luv.) ..... Correeiro de 3.ª ..... Maleiro de 3.ª ..... Montador de 3.ª (Cal.) ..... Acabador-verificador de 3.ª (Cal.) ... <b>Operador de máquinas de 3.ª (Comp.)</b> ..... Operador manual de 3.ª (Comp.) ... Caixoteiro de 3.ª (Mad.) ..... Carpinteiro de 3.ª (Mad.) ..... Estofador de 3.ª (Mad.) ..... Marceneiro de 3.ª (Mad.) ..... Mecânico de 3.ª (Mad.) ..... Operador de máquinas de trituração de 3.ª (Mad.) ..... Operador de serra de esquadria de 3.ª (Mad.) ..... Perfilador de 3.ª (Mad.) ..... Polidor manual de 3.ª (Mad.) ..... Polidor mecânico ou à pistola de 3.ª (Mad.) ..... Prensador de 3.ª (Mad.) ..... Serrador de <i>charriot</i> de 3.ª (Mad.) ..... Serrador de serra circular de 3.ª (Mad.) ..... Serrador de serra de fita de 3.ª (Mad.) ..... Traçador de toros de 3.ª (Mad.) .... Copeiro (Hot.) ..... Empregado de refeitório/cantina (Hot.) ..... Praticante de metalúrgico do 2.º ano (Met.) ..... Pré-oficial de electricista do 1.º ano ..... Servente de construção civil ..... Encarregado de limpeza (P. V. e Esc.) ..... Estagiário do 2.º ano (Esc.) ..... Dactilógrafo do 2.º ano (Esc.) ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano (Com.) .....	11 000\$00
XVI	Acabador de 3.ª (Cal.) ..... <del>Costureiro de 3.ª (Mal., Mar. e Luv.)</del> ..... <del>Gaspeador de 3.ª (Cal.)</del> ..... Cortador de materiais sintéticos de 3.ª (Mal.) ..... <b>Preparador de montagem de 3.ª (Mal.)</b> ..... Preparador de 3.ª (Comp.) ..... Ajudante electricista do 2.º período (Elec.) ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano (Met.) ..... Pré-oficial de construção civil do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano (Com.) .....	10 000\$00
XVII	Praticante com mais de 20 anos (Ind. e Mad.) ..... Praticante do 2.º ano do grupo A (Ind. e Mad.) ..... Ajudante electricista do 1.º período (Elec.) ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano (Com.) ..... Estagiário do 1.º ano (Esc.) ..... Dactilógrafo do 1.º ano (Esc.) ..... Servente de limpeza (salário controvertido) .....	9 000\$00
XVIII	Praticante do 2.º ano do grupo B (Ind.) ..... Estagiário de cozinha (Hot.) ..... Pré-oficial de construção civil do 1.º ano .....	8 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XVIII	Praticante de 17 anos (Arm., Com., Esc. e P. V.) ..... Pacote de 17 anos (Arm., Com., Esc. e P. V.) .....	8 500\$00
XIX	Praticante do 1.º ano do grupo A (Ind. Mal.) ..... Aprendiz electricista do 2.º ano ....	7 250\$00
XX	Praticante de 16 anos (Arm., Com., Esc. e P. V.) ..... Pacote de 16 anos (Com., Esc. e P. V.) ..... Praticante do 1.º ano do grupo B (Ind.) ..... Aprendiz de construção civil do 3.º ano .....	7 000\$00
XXI	Praticante de 15 anos (Arm., Com., Esc. e P. V.) ..... Pacote de 15 anos (Com., Esc. e P. V.) .....	6 000\$00
XXII	Aprendiz do 2.º ano (Ind. e Mad.) ..... Aprendiz de cozinha (Hot.) ..... Aprendiz de construção civil do 2.º ano .....	5 500\$00
XXIII	Aprendiz do 1.º ano (Ind. e Mad.) ..... Aprendiz electricista do 1.º ano .... Aprendiz de construção civil do 1.º ano ..... Praticante de 14 anos (Arm., Com., Esc. e P. V.) ..... Pacote de 14 anos (Com., Esc. e P. V.) .....	4 500\$00

Tabela para aprendizes de metalurgia

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos .....	4 500\$00	5 500\$00	7 000\$00	9 000\$00
15 anos .....	5 500\$00	7 000\$00	9 000\$00	—\$—
16 anos .....	7 000\$00	9 000\$00	—\$—	—\$—
17 anos .....	9 000\$00	—\$—	—\$—	—\$—

Porto, 14 de Maio de 1981.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas organizações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas:

Eduardo Martins Lourenço.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto:

António da Silva Nogueira Vilar.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra:

Heitor Carvalho da Silva,  
Nelson da Costa.

Pelo Sindicato dos Operários Sapateiros, Correeiros e Maleiros dos Distritos de Viseu, Vila Real, Guarda e Castelo Branco:

*Heitor Carvalho da Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo:

*José Luis Lopes Meireles.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo (Secção de Guimarães):

*Manuel Fernandes.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

*António Ribeiro.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*António Manuel da Conceição Cardoso.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

*António da Silva Nogueira Vilar.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Antonio Meireles de Magalhães Lima.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 4 de Junho de 1981, a fl. 131 do livro n.º 2, com o n.º 175/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por ACTV, abrange, por um lado, a Rodoviária Nacional, E. P., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, nas categorias profissionais previstas neste ACTV, representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1 — Este ACTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de vinte e quatro meses, salvo quanto a tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária, cujo período de vigência será de doze meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo ACTV, ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente ACTV.

4 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva a 1 de Maio de 1981.

#### Cláusula 42.ª-A

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade de 500\$ até ao limite de quatro.

2 — Em 1 de Maio de 1981 entram em vigor as 1.ª e 2.ª diuturnidades para quem nesta data tenha cinco ou dez anos de serviço ou logo que os perfaça.

3 — Em 1 de Maio de 1982 entra em vigor a 3.ª diuturnidade para quem nesta data tenha quinze anos de serviço ou logo que os perfaça.

4 — Em 1 de Setembro de 1982 entra em vigor a 4.ª diuturnidade para quem nesta data tenha vinte anos de serviço ou logo que os perfaça.

5 — Após o dia 1 de Maio de 1981, e enquanto o esquema definido nos números anteriores não estiver totalmente em execução, para efeitos do cálculo de complemento de pensão de reforma consideram-se vencidas todas as diuturnidades a que o trabalhador tiver direito na data em que lhe for comunicada a concessão da reforma.

#### Cláusula 51.ª

##### (Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACTV, ressalvados os referidos no número seguinte e no n.º 3, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de:

a) 87\$50 a partir de 1 de Maio de 1981;

b) 97\$50 a partir de 1 de Novembro de 1981.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito, gratuitamente, às refeições servidas ou confeccionadas que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da sua primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 52.ª ou se encontrem deslocados no estrangeiro.



5 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídios ora acordados, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACTV têm direito, a partir de 1 de Maio de 1981, a um subsídio complementar de refeição, no valor de 20\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Alojamento e deslocação no continente)

1 — .....

2 — .....

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — .....

5 — .....

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecido no n.º 1 desta cláusula, no valor de:

- a) 190\$ a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 205\$ a partir de 1 de Novembro de 1981.

7 — Terá direito a 175\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) A quantia de 120\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documento justificativo, com valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) A quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois dessa hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que em qualquer caso não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de:

- 1) 190\$ a partir de 1 de Maio de 1981;
- 2) 205\$ a partir de 1 de Novembro de 1981;

d) A quantia de 40\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição,

desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de:

- a) 190\$ a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 205\$ a partir de 1 de Novembro de 1981.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormidas em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou extraordinário. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Deslocação ao estrangeiro — Alojamento e refeição)

1 — .....

2 — .....

- a) Ao valor de 240\$ diários sempre que não regresso ao seu local de trabalho;

b) .....

3 — .....

- a) 2500\$ por cada dia de viagem;
- b) 2100\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos nomeadamente a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — .....

6 — .....

7 — Os valores constantes desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1981.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

1 — *Chefe de fiscais.* — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais dos centros, competindo-lhe a distribuição de serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

2 — *Inspector de movimentação (centro transitário).* — É o trabalhador que controla os serviços de movimentação de mercadorias, fazendo inspecção nos locais, segundo orientação do chefe de serviço de movimentação; acompanha as máquinas de movimentação e transporte e respectivos operadores, bem como os serviços por eles prestados e também os carregadores, chefes de grupo, chefes de turno, encarre-

gados, bem como os serviços por eles prestados, para determinação de horários e as causas de eventual inobservância dos mesmos; faz inquéritos para verificar, nomeadamente, a duração dos serviços e suas fases de operação e avaliar o volume de tráfego em diferentes postos de trabalho e a diversas horas; controla a eficácia e o comportamento do pessoal, operando as máquinas e os equipamentos auxiliares de movimentação, bem como a operação manual; recomenda alterações com vista a acrescer a eficácia da exploração; pode recolher informações e preparar relatórios para apoiar propostas visando criar novos serviços, ou modificar os serviços existentes, no sentido de lhes aumentar a operacionalidade; consulta os clientes a propósito da operação do equipamento e ou das equipas, ou da prestação do serviço e recebe eventuais reclamações; examina as dificuldades, ou os defeitos encontrados no funcionamento ou utilização de um serviço e propõe soluções apropriadas, ou faz proceder às modificações necessárias.

3 — *Inspector de tráfego*. — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar, integrando ou não equipas mistas com fiscais dos CEPs, os serviços de transportes colectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas; cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

4 — *Oficial principal (metalúrgico e electricista)*. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

5 — *Resineiro*. — É o trabalhador que repara e ou executa moldes em madeira ou outros materiais, executa, repara e monta peças em poliéster ou outros materiais afins, podendo ainda executar tarefas de polidor, pintor ou carpinteiro.

## ANEXO II

### Tabela salarial

#### Grupo I (19 000\$):

Chefe de fiscais.  
Chefe de movimento (passageiros e mercadorias).  
Chefe de secção.  
Controlador de informática (mais de um ano).  
Encarregado electricista.  
Encarregado metalúrgico.  
Enfermeiro-coordenador.  
Inspector de movimentação (transitários).  
Inspector de tráfego.  
Monitor.  
Operador de computador I.  
Operador de registo principal.  
Preparador de informática (mais de um ano).  
Programador de informática do 1.º ano.  
Secretário(a) de direcção.

#### Grupo II (17 550\$):

Caixeiro-encarregado.  
Chefe de equipa.  
Chefe de estação A.  
Chefe de recepção (*rent-a-car*).  
Controlador de informática (menos de um ano).  
Controlador de pneus.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado de construção civil de 1.ª  
Enfermeiro.  
Escriturário principal.  
Inspector de vendas.  
Oficial principal (metalúrgico e electricista).  
Preparador de informática (menos de um ano).  
Programador de manutenção (*rent-a-car*).  
Prospector de vendas.  
Recepcionista ou atendedor de oficinas.  
Secretário(a) de direcção.  
Técnico de electrónica.

#### Grupo III (16 750\$):

Caixa.  
Caixeiro de 1.ª  
Chefe de central (mercadorias).  
Chefe de despachantes.  
Chefe de estação B.  
Cozinheiro de 1.ª  
Electricista oficial (mais de três anos).  
Encarregado de construção civil de 2.ª  
Escriturário de 1.ª  
Expedidor.  
Fiscal.  
Fotógrafo-litógrafo (mais de três anos).  
Impressor litógrafo (mais de três anos).  
Oficial metalúrgico de 1.ª (b).  
Operador de computador II.  
Operador de máquina de contabilidade (mais de três anos).  
Operador de registo I (mais de dois anos).  
Promotor de vendas.  
Recepcionista (*rent-a-car*).

#### Grupo IV (16 100\$):

Encarregado de estação (a).  
Encarregado de garagens.  
Fiel de armazém (mais de um ano).  
Maquinista prático de 1.ª  
Mestre de tráfego local.  
Vendedor especializado ou técnico de vendas.  
Vulcanizador especializado.

#### Grupo V (15 150\$):

Apontador (mais de um ano).  
Caixeiro de 2.ª  
Cobrador.  
Conferente (comércio).  
Coordenador (mercadorias).  
Cozinheiro de 2.ª  
Despachante (passageiros e mercadorias).  
Ecónomo.  
Electricista (oficial com menos de três anos).  
Empregado de serviços externos.  
Encadernador.  
Encarregado de estação (c).  
Escriturário de 2.ª

Fotógrafo-litógrafo (menos de três anos).  
 Impressor litógrafo (menos de três anos).  
 Marinheiro de 1.<sup>a</sup>  
 Motorista de pesados.  
 Motorista de tractor-empilhador e grua.  
 Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup> (b).  
 Oficial de construção civil de 1.<sup>a</sup> (d).  
 Operador de máquinas de contabilidade (até três anos).  
 Operador de registo II.  
 Operador de telex.  
 Preparador-transportador (*rent-a-car*).  
 Recebedor.  
 Recepcionista estagiário (*rent-a-car*).  
 Responsável de cargas e descargas.

**Grupo VI (14 550\$):**

Anotador-recepcionista.  
 Bilheteiro.  
 Caixa de balcão.  
 Cobrador-bilheteiro.  
 Costureiro de estofos.  
 Despenseiro.  
 Encarregado de cargas e descargas.  
 Entregador de ferramentas e materiais de 1.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém (menos de um ano).  
 Motorista de ligeiros.  
 Oficiais de construção civil de 2.<sup>a</sup> (d).  
 Operador de máquinas agrícolas.  
 Pré-oficial (electricista) do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Telefonista.

**Grupo VII (13 750\$):**

Ajudante de motorista.  
 Apontador (menos de um ano).  
 Cafeteiro.  
 Capataz agrícola.  
 Chefe de grupo.  
 Conferente (mercadorias).  
 Contínuo (mais de 21 anos).  
 Controlador de caixa.  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Distribuidor.  
 Embalador.  
 Empregado de balcão.  
 Entregador de ferramentas e materiais de 2.<sup>a</sup>  
 Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano.  
 Guarda.  
 Lavandeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Lubrificador.  
 Manobrador-engatador.  
 Manobrador de máquinas.  
 Montador de pneus.  
 Porteiro.  
 Pré-oficial (electricista) do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Vulcanizador.

**Grupo VIII (13 200\$):**

Abastecedor de carburantes.  
 Carregador.  
 Copeiro.  
 Empregado de refeitório.  
 Lavador.  
 Lavandeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Operário não especializado.  
 Servente.  
 Trabalhador agrícola I.

**Grupo IX (12 200\$):**

Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> P.  
 Ajudante de lubrificador.  
 Auxiliar gráfico do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (e).  
 Contínuo (de 20 anos).  
 Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Praticante metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Servente de limpeza.  
 Trabalhador agrícola II.

**Grupo X (11 100\$):**

Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> P.  
 Auxiliar gráfico do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano (e).  
 Contínuo (de 19 anos).  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Praticante metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

**Grupo XI (9900\$):**

Contínuo (de 18 anos).  
 Praticante de bilheteiro.  
 Praticante de cobrador-bilheteiro.  
 Praticante de despachante.  
 Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil).

**Grupo XII (9000\$):**

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> anos ou de 17 e 18 anos (construção civil).  
 Aprendiz metalúrgico do 4.<sup>o</sup> ano ou de 17 anos.  
 Aprendiz gráfico do 4.<sup>o</sup> ano.  
 Pacote de 17 anos.

**Grupo XIII (7800\$):**

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano ou de 16 anos (construção civil).  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (electricista).  
 Aprendiz gráfico do 3.<sup>o</sup> ano.  
 Aprendiz metalúrgico do 3.<sup>o</sup> ano ou de 16 anos.  
 Pacote de 16 anos.  
 Praticante de comércio do 3.<sup>o</sup> ano.

**Grupo XIV (6900\$):**

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (electricista).  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (gráfico).  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano ou de 15 anos (metalúrgico).  
 Pacote de 15 anos.  
 Praticante de comércio do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo XV (6000\$):**

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (gráfico).  
 Aprendiz metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano ou de 14 anos.  
 Pacote de 14 anos.  
 Praticante de comércio do 1.<sup>o</sup> ano.

**Notas**

(a) Abrange os trabalhadores das estações de Lisboa (Santa Apolónia), Porto (Campanhã) e Entroncamento.

(b) Abrange as seguintes categorias profissionais: bate-chapa, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, carpinteiro de limpos, moldes ou modelos, estofador, ferreiro ou forjador, funileiro ou latoeiro, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas

e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, polidor, rectificador, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, torneiro mecânico e tesineiro.

(c) Abrange os trabalhadores que prestam serviço nas restantes estações da CP não mencionadas na nota (a).

(d) Abrange as seguintes categorias profissionais: armador de ferro, assentador de revestimentos, carpinteiro de tocos ou cofragens, cimenteiro, estucador, ladrilhador e azulejador, pedreiro e pintor.

(e) Os trabalhadores actualmente classificados nestas categorias vencerão, até à passagem ao escalão imediato, os vencimentos que lhes corresponderiam por força da aplicação da revisão do presente ACTV, se não tivesse havido alteração de enquadramento.

Lisboa, 18 de Maio de 1981.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Francisco Duarte.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Rui Azevedo Marques.

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

Manuel Barbosa Alves Pereira.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

Maria Eduarda Contente Louro Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Junho de 1981, a fl. 131 do livro n.º 2, com o n.º 176/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Rodoviária Nacional, E. P.,  
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por ACTV, abrange, por um lado, a Rodoviária Nacional, E. P. e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, nas categorias profissionais previstas neste ACTV, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — Este ACTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de vinte e quatro meses, salvo quanto a tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária, cujo período de vigência será de doze meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo ACTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente ACTV.

4 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva a 1 de Maio de 1981.

## CAPÍTULO II

### Retribuição

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-A

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade de 500\$, até ao limite de quatro.

2 — Em 1 de Maio de 1981 entram em vigor as 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades para quem nesta data tenha cinco ou dez anos de serviço ou logo que os perfaça.

3 — Em 1 de Maio de 1982 entra em vigor a 3.<sup>a</sup> diuturnidade para quem nesta data tenha quinze anos de serviço ou logo que os perfaça.

4 — Em 1 de Setembro de 1982 entra em vigor a 4.<sup>a</sup> diuturnidade para quem nesta data tenha vinte anos de serviço ou logo que os perfaça.

5 — Após o dia 1 de Maio de 1981 e enquanto o esquema definido nos números anteriores não estiver totalmente em execução, para efeitos do cálculo de complemento de pensão de reforma, consideram-se vencidas todas as diuturnidades a que o trabalhador tiver direito na data em que lhe for comunicada a concessão da reforma.

## CAPÍTULO X

### Refeição e deslocação

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACTV, ressalvados os referidos no número seguinte e no n.º 3, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de:

- a) 87\$50 a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 97\$50 a partir de 1 de Novembro de 1981.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito, gratuitamente, às refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da sua primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 52.<sup>a</sup> ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

5 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídio ora acordados, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACTV têm direito, a partir de 1 de Maio de 1981, a um subsídio complementar de refeição no valor de 20\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Alojamento e deslocação no continente)

1 — .....

2 — .....

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — .....

5 — .....

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre, durante o período fixado para a refeição, fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de:

- a) 190\$ a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 205\$ a partir de 1 de Novembro de 1981.

7 — Terá direito a 175\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) A quantia de 120\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documento justificativo, com valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) A quantia para refeição se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo iniciado depois dessa hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de:

- 1) 190\$ a partir de 1 de Maio de 1981;
- 2) 205\$ a partir de 1 de Novembro de 1981;

d) A quantia de 40\$ para pequena almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior para refeição

ção, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de:

- a) 190\$ a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 205\$ a partir de 1 de Novembro de 1981.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormidas em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou extraordinário. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

#### Cláusula 53.ª

(Deslocação ao estrangeiro — Alojamento e refeições)

- 1 — .....
- 2 — .....
  - a) Ao valor de 240\$ diários sempre que não regresse ao seu local de trabalho;
  - b) .....
- 3 — .....
  - a) 2500\$ por cada dia de viagem;
  - b) 2100\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia do início de viagem e no dia do término serão contados como dias completos de trabalho.

- 5 — .....
- 6 — .....

7 — Os valores constantes desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1981.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

**Chefe de fiscais.** — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais dos centros, competindo-lhe a distribuição de serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

**Inspector de movimentação.** — É o trabalhador que controla os serviços de movimentação de mercadorias, fazendo inspecção nos locais, segundo orientação do chefe do serviço de movimentação; acompanha as máquinas de movimentação e transporte e respectivos operadores, bem como os serviços por eles prestados e também os carregadores, chefes de grupo, chefes de turno, encarregados, bem como os serviços por eles

prestados, para determinação de horários e as causas de eventual inobservância dos mesmos; faz inquéritos para verificar, nomeadamente, a duração dos serviços e suas fases de operação e avaliar o volume de tráfego em diferentes postos de trabalho e a diversas horas; controla a eficácia e o comportamento do pessoal, operando as máquinas e os equipamentos auxiliares de movimentação, bem como a operação manual; recomenda alterações com vista a acrescer a eficácia da exploração; pode recolher informações e preparar relatórios para apoiar propostas visando criar novos serviços ou modificar os serviços existentes no sentido de lhes aumentar a operacionalidade; consulta os clientes a propósito da operação do equipamento e ou das equipas ou da prestação do serviço e recebe eventuais reclamações; examina as dificuldades ou os defeitos encontrados no funcionamento ou utilização de um serviço e propõe soluções apropriadas ou faz proceder às modificações necessárias.

**Inspector de tráfego.** — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar, integrando ou não equipas mistas com fiscais dos CEPs, os serviços de transportes colectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas. Cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Chefe de fiscais ..... Chefe de movimento (passageiros e mercadorias) ..... Chefe de secção ..... Controlador de informática (mais de um ano) ..... Monitor ..... Operador de computador I ..... Operador de registo principal ..... Preparador de informática (mais de um ano) ..... Programador de informática do 1.º ano ..... Secretário(a) direcção ..... Inspector de movimentação ..... Inspector de tráfego .....	19 000\$00
II	Caixeiro-encarregado ..... Chefe de estação A ..... Chefe de recepção (R./C.) ..... Controlador de informática (menos de um ano) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de refeitório ..... Escriturário principal ..... Inspector de vendas ..... Preparador de informática (menos de um ano) ..... Programador de manutenção (R./C.) ..... Prospecção de vendas ..... Recepcionista ou atendedor de oficinas ..... Secretário(a) de direcção .....	17 550\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
III	Caixa .....	16 750\$00
	Caixeiro de 1.ª .....	
	Chefe de central (mercadorias) ...	
	Chefe de despachantes .....	
	Chefe de estação B .....	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Expedidor .....	
	Fiscal .....	
	Operador de computador II .....	
	Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos) .....	
	Operador de registo I (mais de dois anos) .....	
IV	Promotor de vendas .....	16 100\$00
	Recepcionista (R./C.) .....	
	Encarregado de estação (a) .....	
	Encarregado de garagem .....	
V	Fiel de armazém (mais de um ano) .....	15 150\$00
	Vendedor especializado ou técnico de vendas .....	
	Apontador (mais de um ano) .....	
	Caixeiro de 2.ª .....	
	Cobrador .....	
	Conferente (comércio) .....	
	Coordenador (mercadorias) .....	
	Despachante (passageiros e mercadorias) .....	
	Económico .....	
	Empregado de serviços externos ...	
	Encarregado de estação (c) .....	
VI	Escriturário de 2.ª .....	14 550\$00
	Operador de máquinas de contabilidade (até três anos) .....	
	Operador de registo II .....	
	Operador de telex .....	
	Recebedor .....	
	Recepcionista estagiário (R./C.) ...	
VII	Anotador/recepcionista .....	13 750\$00
	Bilheteiro .....	
	Caixa de balcão .....	
	Cobrador/bilheteiro .....	
	Fiel de armazém (menos de um ano) .....	
VIII	Telefonista .....	13 200\$00
	Apontador (menos de um ano) ...	
	Conferente (mercadorias) .....	
	Contínuo (mais de 21 anos) .....	
	Controlador de caixa .....	
IX	Distribuidor .....	12 200\$00
	Empregado de balcão .....	
	Estagiário do 3.º ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
X	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (e) ...	11 100\$00
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Contínuo (de 19 anos) .....	
XI	Praticante de bilheteiro .....	9 900\$00
	Praticante de cobrador/bilheteiro ...	
	Praticante de despachante .....	
XII	Contínuo (de 18 anos) .....	9 000\$00
	Paquete (de 17 anos) .....	
	Paquete (de 16 anos) .....	
XIII	Praticante de comércio do 3.º ano	7 800\$00
	Paquete (de 15 anos) .....	
	Praticante de comércio do 2.º ano	
XIV	Paquete (de 14 anos) .....	6 900\$00
	Praticante de comércio do 1.º ano	
	Paquete (de 13 anos) .....	

(a) Abrange os trabalhadores das estações de Lisboa (Santa Apolónia), Porto (Campanhã) e Entroncamento.

(c) Abrange os trabalhadores que prestam serviço nas restantes estações da CP não mencionados na alínea (a).

(e) Os trabalhadores actualmente classificados nestas categorias vencerão, até à passagem ao escalão imediato, os vencimentos que lhes corresponderiam por força da aplicação da revisão do presente ACTV, se não tivesse havido alteração de enquadramento.

Lisboa, 21 de Maio de 1981.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

Steddis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Junho de 1981, a fl. 131 do livro n.º 2, com o n.º 177/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.ª

#### (Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por ACTV, abrange, por um lado, a Rodoviária Nacional, E. P., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, nas categorias profissionais previstas neste ACTV, representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

1 — Este ACTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de vinte e quatro meses, salvo quanto a tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária, cujo período de vigência será de doze meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo ACTV, ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente ACTV.

4 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva a 1 de Maio de 1981.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 42.ª—A

#### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade de 500\$, até ao limite de quatro.

2 — Em 1 de Maio de 1981 entram em vigor a 1.ª e 2.ª diuturnidades para quem nesta data tenha cinco ou dez anos de serviço ou logo que os perfaça.

3 — Em 1 de Maio de 1982 entra em vigor a 3.ª diuturnidade para quem nesta data tenha quinze anos de serviço ou logo que os perfaça.

4 — Em 1 de Setembro de 1982 entra em vigor a 4.ª diuturnidade para quem nesta data tenha vinte anos de serviço ou logo que os perfaça.

5 — Após o dia 1 de Maio de 1981, e enquanto o esquema definido nos números anteriores não estiver totalmente em execução, para efeitos do cálculo de complemento da pensão de reforma, consideram-se vencidas todas as diuturnidades a que o trabalhador tiver direito na data em que lhe for comunicada a concessão da reforma.

### Cláusula 51.ª

#### (Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACTV, ressalvados os referidos no número seguinte e no n.º 3, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de:

- a) 87\$50, a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 97\$50, a partir de 1 de Novembro de 1981.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito, gratuitamente, às refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da sua primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 52.ª ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

5 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídios ora acordados, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACTV têm direito, a partir de 1 de Maio de 1981, a um subsídio complementar de refeição no valor de 20\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho.

### Cláusula 52.ª

#### (Alojamento e deslocações no continente)

1 — .....

2 — .....

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — .....

5 — .....

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre, durante o período fixado para a refeição, fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de:

- a) 190\$, a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 205\$, a partir de 1 de Novembro de 1981.

7 — Terá direito a 175\$ por cada refeição o trabalhador que encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.



8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) A quantia de 120\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documento justificativo, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) A quantia para refeição se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois dessa hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de:

- 1) 190\$, a partir de 1 de Maio de 1981;
- 2) 205\$, a partir de 1 de Novembro de 1981;

d) A quantia de 40\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de:

- a) 190\$, a partir de 1 de Maio de 1981;
- b) 205\$, a partir de 1 de Novembro de 1981.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormidas em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou extraordinário. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Deslocação ao estrangeiro — Alojamento e refeições)

1 — .....

2 — .....

- a) Ao valor de 240\$ diários sempre que não regressar ao seu local de trabalho;
- b) .....

3 — .....

- a) 2500\$ por cada dia de viagem;
- b) 2100\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem, devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término, serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — .....

6 — .....

7 — Os valores constantes desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1981.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

**Chefe de fiscais.** — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais dos centros, competindo-lhe a distribuição de serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

**Inspector de movimentação.** — É o trabalhador que controla os serviços de movimentação de mercadorias, fazendo inspecção nos locais, segundo orientação do chefe do serviço de movimentação; acompanha as máquinas de movimentação e transporte e respectivos operadores, bem como os serviços por eles prestados e também os carregadores, chefes de grupo, chefes de turno e encarregados, assim como os serviços por eles prestados, para determinação de horários e causas de eventual inobservância dos mesmos; faz inquéritos para verificar, nomeadamente, a duração dos serviços e suas fases de operação e avaliar o volume de tráfego em diferentes postos de trabalho e a diversas horas; controla a eficácia e o comportamento do pessoal, operando as máquinas e equipamentos auxiliares de movimentação, bem como a operação manual; recomenda alterações com vista a acrescer a eficácia da exploração; pode recolher informações e preparar relatórios para apoiar propostas visando criar novos serviços ou modificar os serviços existentes no sentido de lhes aumentar a operacionalidade; consulta os clientes a propósito da operação de equipamento e ou das equipas ou da prestação do serviço e recebe eventuais reclamações; examina as dificuldades ou os defeitos encontrados no funcionamento ou utilização de um serviço e propõe soluções apropriadas ou faz proceder às modificações necessárias.

**Inspector de tráfego.** — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar, integrando ou não equipas mistas com fiscais dos CEPs, os serviços de transportes colectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas. Cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e a sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

**Oficial principal (metalúrgico e electricista).** — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite-lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

**Resineiro.** — É o trabalhador que repara e ou executa moldes em madeira ou outros materiais; executa, repara e monta peças em poliéster ou outros materiais afins e podendo ainda executar tarefas de polidor, pintor ou carpinteiro.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
<b>I</b>	Chefe de fiscais ..... Chefe de movimento (passageiros e mercadorias) ..... Chefe de secção ..... Controlador de informática (mais de um ano) ..... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Enfermeiro coordenador ..... Inspector de tráfego ..... Inspector de movimentação ..... Monitor ..... Operador de computador I ..... Operador de registo principal ..... Preparador de informática (mais de um ano) ..... Programador de informática do 1.º ano ..... Secretário(a) da direcção .....	19 000\$00
<b>II</b>	Caixeiro-encarregado ..... Chefe de equipa ..... Chefe de estação A ..... Chefe de recepção (R./C.) ..... Controlador de informática (menos de um ano) ..... Controlador de pneus ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de refeitório ..... Encarregado de construção civil de 1.ª ..... Enfermeiro ..... Escriturário principal ..... Inspector de vendas ..... Oficial principal (metalúrgico e electricista) ..... Programador de manutenção (R./C.) ..... Prospector de vendas ..... Recepcionista ou atendedor de oficinas ..... Técnico de electrónica ..... Preparador de informática (menos de um ano) ..... Secretário(a) de direcção .....	17 550\$00
<b>III</b>	Caixa ..... Caixeiro de 1.ª ..... Chefe de central (mercadorias) ..... Chefe de despachantes ..... Chefe de estação B ..... Cozinheiro de 1.ª ..... Electricista oficial (mais de três anos) ..... Encarregado de construção civil de 2.ª ..... Escriturário de 1.ª ..... Expedidor ..... Fiscal ..... Fotógrafo litográfico (mais de três anos) ..... Impressor litográfico (mais de três anos) ..... Oficial metalúrgico de 1.ª (b) ..... Operador de computador II ..... Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos) ..... Operador de registo I (mais de dois anos) ..... Promotor de vendas ..... Recepcionista (R./C.) .....	16 750\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
<b>IV</b>	Encarregado de estação (a) ..... Encarregado de garagens ..... Fiel de armazém (mais de um ano) ..... Maquinista prático de 1.ª ..... Mestre de tráfego local ..... Vendedor especializado ou técnico de vendas ..... Vulcanizador especializado .....	16 100\$00
<b>V</b>	Apontador (mais de um ano) ..... Caixeiro de 2.ª ..... Cobrador ..... Conferente (comércio) ..... Coordenador (mercadorias) ..... Cozinheiro de 2.ª ..... Despachante (passageiros e mercadorias) ..... Ecónomo ..... Electricista oficial (menos de três anos) ..... Empregado de serviços externos ..... Encadernador ..... Encarregado de estação (c) ..... Escriturário de 2.ª ..... Fotógrafo litográfico (menos de três anos) ..... Marinheiro de 1.ª ..... Motorista de pesados ..... Motorista de tractor-empilhador e grua ..... Oficial metalúrgico de 2.ª (b) ..... Oficial de construção civil de 1.ª (d) ..... Operador de máquinas de contabilidade (até três anos) ..... Operador de registo II ..... Operador de telex ..... Preparador-transportador (R./C.) ... Recebedor ..... Recepcionista estagiário (R./C.) ... Responsável de cargas e descargas ..... Impressor litográfico (menos de três anos) .....	15 150\$00
<b>VI</b>	Anotador-recepcionista ..... Bilheteiro ..... Caixa de balcão ..... Cobrador-bilheteiro ..... Costureiro de estofos ..... Despenseiro ..... Encarregado de cargas e descargas ..... Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª ..... Fiel de armazém (menos de um ano) ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de construção civil de 2.ª (d) ..... Operador de máquinas agrícolas ... Pré-oficial electricista do 2.º ano ... Telefonista .....	14 550\$00
<b>VII</b>	Ajudante de motorista ..... Apontador (menos de um ano) ..... Cafeteiro ..... Capataz agrícola ..... Chefe de grupo ..... Conferente (mercadorias) ..... Contínuo (mais de 21 anos) ..... Controlador de caixa ..... Cozinheiro de 3.ª ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empregado de balcão ..... Entregador de ferramentas e materiais de 2.ª ..... Estagiário do 3.º ano ..... Guarda .....	13 750\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
VII	Lavandeiro de 1.ª ..... Lubrificador ..... Manobrador-engatador ..... Manobrador de máquinas ..... Montador de pneus ..... Porteiro ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ... Vulcanizador .....	13 750\$00
VIII	Abastecedor de carburante ..... Carregador ..... Copeiro ..... Empregado de refeitório ..... Lavador ..... Lavandeiro de 2.ª ..... Operário não especializado ..... Servente ..... Trabalhador agrícola I .....	13 200\$00
IX	Ajudante de electricista do 2.º pe- ríodo ..... Ajudante de lubrificador ..... Auxiliar gráfico do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano (e) Contínuo (de 20 anos) ..... Estagiário do 2.º ano ..... Praticante de metalúrgico do 2.º ano Servente de limpeza ..... Trabalhador agrícola II .....	12 200\$00
X	Ajudante de electricista do 1.º pe- ríodo ..... Auxiliar gráfico do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano (e) ... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano Pré-oficial da construção civil do 2.º ano ..... Contínuo (de 19 anos) .....	11 100\$00
XI	Praticante de bilheteiro ..... Praticante de cobrador-bilheteiro ... Praticante de despachante ..... Pré-oficial do 1.º ano (construção civil) ..... Contínuo (de 18 anos) .....	9 900\$00
XII	Aprendiz do 2.º e 3.º anos e de construção civil (de 17/18 anos) Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou 17 anos ..... Aprendiz gráfico do 4.º ano ..... Paquete (de 17 anos) .....	9 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
XIII	Aprendiz do 1.º ano (de 16 anos) da construção civil ..... Aprendiz do 2.º ano (electricista) ... Aprendiz do 3.º ano (gráfico) ..... Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou 16 anos ..... Paquete (de 16 anos) ..... Praticante de comércio do 3.º ano	7 800\$00
XIV	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (gráfico) ..... Aprendiz do 2.º ano ou 15 anos (metalúrgico) ..... Paquete (de 15 anos) ..... Praticante de comércio do 2.º ano	6 900\$00
XV	Aprendiz do 1.º ano (gráfico) ..... Aprendiz do 1.º ano ou 14 anos (metalúrgico) ..... Paquete (de 14 anos) ..... Praticante de comércio do 1.º ano	6 000\$00

(a) Abrange os trabalhadores das estações de Lisboa (Santa Apolónia), Porto (Campanhã) e Entroncamento.

(b) Abrange as seguintes categorias profissionais: bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, estofador, ferreiro ou forjador, funileiro ou latoeiro, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, polidor, rectificador, resineiro, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(c) Abrange os trabalhadores que prestam serviço nas restantes estações da CP não mencionadas na nota (a).

(d) Abrange as seguintes categorias profissionais: armador de ferro, assentador de revestimentos, carpinteiro de tocos ou cofragem, cimenteiro, estucador, ladrilhador e azulejador, pedreiro e pintor.

(e) Os trabalhadores actualmente classificados nestas categorias vencerão, até à passagem ao escalão imediato, os vencimentos que lhes corresponderiam por força da aplicação da revisão do presente ACTV, se não tivesse havido alteração de enquadramento.

Lisboa, 18 de Maio de 1981.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sitra — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Casimiro dos Santos Gomes.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Portalegre:

Casimiro dos Santos Gomes.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Castelo Branco:

Casimiro dos Santos Gomes.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Joaquim Manuel Tobias.

Depositado em 5 de Junho de 1981, a fl. 131 do livro n.º 2, com o n.º 178/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1981, o título da convenção em epígrafe, a seguir se procede à devida rectificação:

Onde se lê «Acordo de Adesão entre a Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria

do Sul e a Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços ao CCT para o Comércio de Lisboa» deverá ler-se «CCT entre a Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e a Federação dos Sindicatos do Comércio e Serviços».