

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 7

1.ª SÉRIE

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

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 48	N.º 7	P. 383-414	22-FEVEREIRO-1981
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/Portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para alteração da PRT para empregados de escritório e correlativos ..... 384

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores de Comércio e outros ..... 384
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 385

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros ..... 385
- Acordo de adesão entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico ..... 409
- CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e a Asep — Associação de Seguradores Privados em Portugal e os Sind. dos Enfermeiros da Zona Norte, Centro, Sul e Funchal ..... 409
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial ..... 410
- CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia e Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Deliberação da comissão paritária ..... 411
- CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outros e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Deliberação da comissão paritária ..... 412

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para alteração da PRT para empregados de escritório e correlativos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, foi publicada uma PRT para empregados de escritório e correlativos que procedeu à revisão e actualização da tabela de remunerações mínimas aplicável a estes trabalhadores, quando ao serviço de entidades patronais não abrangidas, em relação a eles, por qualquer outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específico.

Tem sido prática corrente deste Ministério, atentas as razões que justificam a emissão de portarias deste tipo e os interesses dos trabalhadores por elas abrangidos, proceder a revisões periódicas, no intuito de manter actualizadas as suas condições de trabalho, designadamente de natureza salarial.

Nestes termos, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder à revisão da PRT para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980.

2 — A comissão terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que coordenará os trabalhos da comissão;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;

Um representante do Ministério da Indústria e Energia;

Um representante do Ministério da Educação e Ciência;

Um representante da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um representante da Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um representante da Confederação da Indústria Portuguesa;

Um representante da Confederação do Comércio Português.

3 — A comissão técnica poderá ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, quaisquer associações patronais ou sindicais interessadas, nela não representadas.

Ministério do Trabalho, 12 de Fevereiro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José António de Barros Queiroz Martins*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores de Comércio e outros

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980.

A PE que agora se anuncia tornará a citada convenção aplicável a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade nela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

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 emissão de uma portaria de extensão da convenção referida em epígrafe, celebrada entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro lado, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do diploma legal citado, visa tornar aplicáveis as disposições constantes da referida convenção:

- a) A todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a indústria de ourivesaria na área delimitada pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes das categorias profissionais previstas na convenção ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind.**

**dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Do âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **(Âmbito)**

1 — O presente contrato obriga, de um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, de outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às das profissões definidas no anexo 1.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho a extensão deste contrato, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Durante a vigência do presente contrato, a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de vinte e um dias, aos sindicatos qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta da data em que se tenha verificado tal alteração.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência e denúncia)**

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária e referentes a retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981, sem prejuízo de disposições legais imperativas.

3 — O período de vigência deste contrato é de dois anos, mantendo-se, no entanto, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a duração de doze meses.

5 — A denúncia deste contrato poderá ser efectuada decorridos que sejam vinte meses sobre o início da sua vigência, à excepção das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, que poderão ser denunciadas decorridos dez meses sobre a sua produção de efeitos.

6 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos vinte e um ou trinta dias imediatos, conforme se trate apenas de revisão de cláusulas de expressão pecuniária ou de outras cláusulas contratuais.

7 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias.

## CAPÍTULO II

### Da admissão

#### Cláusula 3.ª

##### (Condições gerais de admissão)

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.ª

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.ª

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;

c) No caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos;

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

a) Em qualquer vaga existente deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;

b) Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando em seu poder o duplicado, donde conste o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone, área e horário de trabalho pretendidos;

c) No preenchimento de vagas, será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;

d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes até preenchimento da vaga;

e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal, se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado dos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7 — Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do n.º 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu

serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão, na medida do possível, se o desejarem, perfazer o horário completo.

8 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que uma entidade patronal pretenda admitir trabalhadores, diligenciará primeiramente em consultar o serviço de desemprego do sindicato respectivo, quando exista.

10 — Para que o serviço de desemprego do sindicato possa ser mantido em dia, as entidades patronais devem providenciar para que o sindicato seja informado, num prazo de trinta dias, de todas as alterações ocorrentes na situação de cada trabalhador sindicalizado, indicando-as no mapa de quotização.

11 — É vedado às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

12 — Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 63.ª «Comissão paritária».

#### Cláusula 4.ª

##### (Condições específicas de admissão)

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo 1 são as seguintes:

##### A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a 4.ª classe para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

a) Paquetes — 14 anos;

b) Trabalhadores de limpeza — 16 anos;

c) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;

d) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 21 anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato ingressam na carreira de profissionais de escritório, sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de dezoito meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de dezoito meses de antiguidade, e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência, em igualdade

de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais do que um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito de preferência aquele que tiver maior antiguidade.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais 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 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 electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica 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.

#### C) Telefonistas

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

#### D) Profissionais de comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Para efeitos de admissão as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos de idade.

4 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

- Até dez trabalhadores — um fiel de armazém;
- De dez a quinze trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
- De dezasseis a vinte e quatro trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- Com vinte e cinco ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

#### E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 21 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

#### F) Metalúrgicos

1 — A idade mínima de admissão exigida é de 14 anos.

2 — Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

5 — Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções mínimas:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	2

a) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades;

b) O pessoal que chefia não será considerado para efeito de proporções estabelecidas pelo número anterior;

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a formação de profissionais.

#### G) Técnicos de vendas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas as legais.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspetor de vendas.

3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspetor de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste contrato.

#### H) Empregados de escritório

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

2 — É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório;

b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório;

c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escriturário e dactilógrafo.

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

a) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguinte, podendo o número de trabalhadores com categorias de primeiro-escriturário e segundo-escriturário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

	Número de trabalhadores									
	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

4 — Para os efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

5 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

8 — O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9 — O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

10 — Os planeadores de informática de 2.ª, os operadores de computador de 2.ª, os controladores de informática de 2.ª e os operadores de registo de dados de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

11 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de quatro meses.

#### Cláusula 5.ª

##### (Contratos a prazo)

1 — Não são, em princípio, admitidos os contratos a prazo. Só em circunstâncias excepcionais — nomeadamente substituição de trabalhadores ausentes por motivo de férias, serviço militar, licença sem retribuição, parto, doença ou acidente de trabalho ou qualquer suspensão temporária do contrato ou ainda por execução de tarefas extraordinárias nitidamente temporárias pela natureza do serviço e não de qualquer contrato — poderão ser admitidos contratos a prazo, os quais revestirão sempre forma escrita, onde constem as razões justificativas, devendo ser enviada uma cópia para o respectivo sindicato.

2 — Para efeitos do número anterior, se os motivos invocados pela entidade patronal se mostrarem insubsistentes, o contrato será considerado sem prazo, sendo válido, para todos os efeitos, desde a data de admissão inicial.

3 — Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 63.ª «Comissão paritária».

#### Cláusula 6.ª

##### (Período experimental)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Havendo continuidade, para além do período enunciado no n.º 1, na prestação do trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Não se aplica o disposto no n.º 1, atendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, para todos os efeitos, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, por isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

#### Cláusula 7.ª

##### (Classificação profissional)

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

2 — Quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja ratificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão, constituída nos termos da cláusula 6.ª «Comissão paritária», criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente contrato, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.ª

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à

higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, especificamente, e sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;

b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;

h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;

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

l) Informar os representantes dos trabalhadores, sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitarem;

m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho, sempre que possível;

n) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotização devidamente preenchidos donde conste: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando o possua), categoria profissional, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação (baixa, cessação do contrato, etc.);

o) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;

d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado na cláusula 13.<sup>a</sup>;

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

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

h) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

j) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

k) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal)

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 8.<sup>a</sup> e 9.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 8.<sup>a</sup> e 9.<sup>a</sup>

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste anormal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

### CAPÍTULO IV

#### Do local de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Definição)

1 — O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação de actividades do trabalhador.

2 — Entende-se que a determinação geográfica do local de trabalho definido entre as partes é o que resulta da atribuição de actividade em termos de esta não poder ser afectada por alterações que impliquem a prestação dessa mesma actividade noutras áreas de limpeza ou de trabalho, designadamente quando implique modificação de prestação de actividade por parte do trabalhador.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Direito ao local de trabalho)

A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência. A diferença para mais do tempo gasto nas deslocações será negociada entre as partes, devendo a entidade patronal suportar pelo menos metade dessa diferença, contando esse tempo para todos os efeitos como de serviço efectivo e não deduzível no horário normal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Preferência do local)

Qualquer trabalhador tem preferência do local de trabalho para qualquer posto de trabalho que considere mais favorável, em caso de vaga ou novo posto de trabalho, sem prejuízo para a entidade patronal.



#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Local dos vendedores)

1 — As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos; contudo, e havendo acordo do trabalhador, sempre que a entidade patronal proceder à alteração nas condições de trabalho dos vendedores, é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhe um nível de retribuição igual ao que tinha anteriormente, durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o seu contrato, tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

### CAPÍTULO V

#### Do horário de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta e duas horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

1 — Só em casos em que as circunstâncias o justificarem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente contrato.

2 — As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminarem os horários de trabalho em tempo parcial inferiores a quinze horas semanais e a três horas consecutivas diárias.

3 — Só é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a trinta e sete horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a quarenta e duas horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo.

4 — Todo o trabalhador a tempo parcial tem direito a aumentar o seu horário de trabalho sempre que haja uma vaga ou mais horas de serviço em qualquer local de trabalho da firma.

5 — Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos observando-se os seguintes critérios de preferência:

- a) Menor número de horas de trabalho;
- b) Antiguidade;
- c) Distância do local de trabalho.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Alteração de horário)

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário)

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição nos termos da lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o trabalho prestado fora do horário normal do trabalhador.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis devidamente fundamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3 — Havendo necessidade de recorrer a trabalho extraordinário, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa por todos os trabalhadores do local do trabalho que o desejem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até uma hora e meia, nos dias de funcionamento de aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

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 no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

## Cláusula 22.ª

### (Trabalho nocturno)

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

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

## Cálusula 23.ª

### (Remuneração do trabalho)

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou de cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 750\$ ou de 500\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição, enquanto esta durar.

5 — Para calcular o valor de trabalho hora normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh — Valor da hora de trabalho;

Vm — Vencimento mensal;

n — Número de horas de trabalho normal por semana.

6 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo N correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como segue

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constante do contrato individual.

7 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

8 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figura o total líquido, além dos elementos referidos no número anterior.

9 — Salvo acordo expresso do trabalhador, não é permitido o pagamento da retribuição mensal por meio de cheque.

10 — No caso de acordo expresso do trabalhador, este será autorizado a levantar o dinheiro na hora de serviço, até ao último dia de cada mês. O trabalhador será sempre reembolsado das despesas de transporte.

11 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o trabalhador, por acordo seu, não receba a retribuição mensal no seu local de trabalho durante as horas de serviço.

12 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a falta de pagamento ser imputável à entidade patronal.

## Cláusula 24.ª

### (Remuneração por trabalho extraordinário)

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

- a) 55 %, se for diurno, em dias úteis;
- b) 100 %, se for nocturno, em dias úteis;
- c) 125 %, se for diurno, em dia de descanso;
- d) 125 %, se for nocturno, em dia de descanso.

## Cláusula 25.ª

### (Remuneração de trabalho nocturno)

1 — O trabalho nocturno prestado entre as 0 horas e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 50 % além do trabalho normal.

2 — O restante trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30 % além do trabalho normal.

3 — O acréscimo de remuneração devida pela prestação de trabalho nocturno integrará para todos os efeitos legais e obrigacionais a remuneração do trabalhador, devendo a sua média ser computada e integrar o pagamento do período de férias e respectivo subsídio bem como do subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do previsto no número anterior, será considerado o valor médio dos acréscimos de retribuição por trabalho nocturno prestado.

#### Cláusula 26.ª

##### (Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

#### Cláusula 27.ª

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal do montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso;

c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 28.ª

##### (Despesas de deslocações)

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

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.ª classe), avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos da despesa;

c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho, como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — Aos trabalhadores vendedores será efectuado, pela entidade patronal, um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$, que terá de cobrir o risco durante as vinte e quatro horas por dia.

#### Cláusula 29.ª

##### (Despesas de transportes)

A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar os transportes sempre que o trabalhador preste trabalho a partir das 0 horas.

#### Cláusula 30.ª

##### (Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100 % sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 31.ª

##### (Subsídio de alimentação)

1 — Em novos concursos de revisão de contratos actuais as entidades patronais obrigam-se a negociar, junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores, a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este contrato. No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2 — Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruam das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de sessenta dias após a publicação deste con-

trato, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 — A entidade patronal diligenciará encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

Em caso de doença superior a dez dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de dez dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Todos os profissionais filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complemento de retribuição de 1200\$ ao fim do período de experiência, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no ordenado mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 500\$, por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;
- b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes;
- c) Aos trabalhadores das profissões ou categorias profissionais do nível I da grelha salarial.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma, ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Igualdade de condições)

Se, por força de qualquer acordo ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vier a ser atribuído, por qualquer das empresas abrangidas por este CCTV, qualquer aumento de retribuição para além do aqui estabelecido ou regalia mais vantajosa de carácter permanente a trabalhadores com a mesma ou idêntica categoria ou funções, tal benefício será extensivo a todos os trabalhadores dessa empresa nas mesmas condições. Isto não se aplica no caso de a empresa adquirir novo cliente que lhe imponha condições superiores às deste contrato.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado como dia de descanso complementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- b) A terça-feira de Carnaval, para os profissionais englobados na tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Faltas — Definição)

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

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

**(Faltas justificadas)**

Para efeitos deste contrato consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pais e filhos, irmãos, sogros e enteados;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge, ou por falecimento de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, estas para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste contrato;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da Previdência ou de seguro;
- g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Comunicações e prova sobre faltas justificadas)**

- 1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

**(Desconto nas faltas injustificadas)**

- 1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.
- 2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Férias)**

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, trinta dias consecutivos de férias.
- 2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte a que diz respeito.
- 3 — Porém, no ano de admissão, se este se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a um período de férias de quinze dias, após o decurso do período experimental.
- 4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
- 6 — A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 15 de Maio e 15 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador, com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.
- 7 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso semanal ou feriado obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.
- 8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados, para os trabalhadores que ocupem lugares-chave na empresa.
- 9 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao

período de férias não gozado e respectivo subsídio e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídios quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

10 — No ano da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio:

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

b) Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que estas se verifiquem, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

11 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo, após a alta, nos termos que as partes acordarem e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

12 — A prova de situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo o caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

13 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos do presente contrato, 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 42.ª

##### (Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 43.ª

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente 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, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

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

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviços.

## CAPÍTULO VIII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 44.ª

##### (Termos e formas de cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas no Decreto-Lei n.º 372-A/75, sem prejuízo do previsto nos números seguintes.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou a delegado sindical, sempre que existam, e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respectivo, que deverão pronunciar-se no prazo de oito dias.

4 — Para efeitos do previsto no número anterior, entender-se-á que o processo disciplinar, a despeito do cumprimento das normas legais, não está completo desde que não contenha a nota de culpa e as conclusões que contenham o apuramento dos factos e a sanção proposta.

#### Cláusula 45.ª

##### (Proporcionais de férias e subsídios)

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio e proporcionais de subsídio de Natal.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Perda de um local ou cliente)

1 — A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem justa causa de despedimento.

2 — Em caso de concurso e consequente perda de local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos e regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho, tal como se não tivesse havido qualquer mudança da entidade patronal, salvo créditos que, nos termos deste CCTV e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

4 — Quando, justificadamente, o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

### CAPÍTULO IX

#### Poder disciplinar

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de um a seis dias consecutivos, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção seis dias e em cada ano civil o total de quinze dias.

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

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a infracção foi

cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento de retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, enviando cópia para o Sindicato, tendo o trabalhador cinco dias para apresentar a sua defesa em caso de aplicação da sanção disciplinar de suspensão e oito dias em caso de aplicação da sanção disciplinar de despedimento.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, inspecção do trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e doze meses no caso da alínea e).

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a quinze vezes aquela quantia.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Livre exercício da actividade sindical — Principios gerais)

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho; até um período máximo de vinte horas por ano, contarão para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este) quando não existirem comissões.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Instalação das comissões sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos

delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam àqueles e em número mínimo de três e máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato da empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical de empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato, sendo determinado da forma seguinte:

a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — Um delegado sindical;



- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — Dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — Três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — Quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — Seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — O número de delegados sindicais será obtido pela seguinte fórmula: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior;

6 — Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado, quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 55.ª

##### (Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados)

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1 — Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre as condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;

2 — Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito a serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;

3 — Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4 — Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuição para a Previdência, as guias de fundo de desemprego e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

#### Cláusula 56.ª

##### (Reuniões com órgãos de gestão da empresa)

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou, ainda, os delegados sindicais, quando aquelas não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 57.ª

5 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

#### Cláusula 57.ª

##### (Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou comissão sindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 58.ª

##### (Relações nominais e relações de locais de trabalho)

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a re-meter ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de sessenta dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos

trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicações dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicações dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de vinte e cinco trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhes forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por «recusa do cliente» entende-se oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso, a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento de quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

#### Cláusula 59.ª

##### (Indumentária)

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — A escolha de tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

#### Cláusula 60.ª

##### (Trabalho feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;

c) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;

d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;

e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias, excepto para as trabalhadoras de limpeza, cujo período normal de trabalho diário não será superior a sete horas e meia;

f) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas pré-natais, excepto quanto às trabalhadoras de limpeza, que para tais efeitos poderão faltar até dois dias por mês até ao sexto mês de gravidez e três dias por mês do sexto até ao nono mês;

g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante noventa dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;

h) Após o parto e durante o período de aleitação, dois períodos diários de meia hora cada um, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

i) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

#### Cláusula 61.ª

##### (Trabalhadores sinistrados)

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função nos casos do número anterior, acrescida de pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

#### Cláusula 62.ª

##### (Exames médicos)

Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### (Comissão paritária)

1 — As partes contratantes decidem criar no prazo de trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeito de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no n.º 2.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### (Sanções)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

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

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

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

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

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

7 — A infracção ao disposto no n.º 6 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, será punida com multa de 3000\$ a 30 000\$.

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

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### (Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de vinte e um dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de cento e vinte dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste do contrato a prazo certo, prorrogável pelo tempo necessário à substituição.

2 — A admissão para efeitos de substituição temporária verificar-se-á apenas depois de esgotadas as possibilidades de substituição por trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa ou estabelecimentos.

3 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além dos trinta dias após o regresso do trabalhador substituído, ou se efectivamente houver uma vaga no lugar (profissão) que ocupava na empresa, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo desta cláusula têm os mesmos direitos que este contrato estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes, na proporção do tempo prestado.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### (Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

1 — Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Nos casos previstos no número anterior, bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente substituição, exerça funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações se verifiquem durante cento e vinte dias consecutivos ou cento e oitenta dias interpolados, estes dentro do mesmo ano civil.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Previdência e abono de família)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a Previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, acrescidos do valor de alimentação, conforme estipula a lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

4 — As empresas que por dificuldades mecanográficas não possam, justificadamente, cumprir desde já o disposto no n.º 8 da cláusula 23.<sup>a</sup> serão obrigadas a cumprir aquela norma, no máximo, decorridos que sejam doze meses após a publicação deste contrato.

5 — A alteração constante na cláusula 36.<sup>a</sup> entrará em vigor no prazo máximo de noventa dias após a data da publicação da presente convenção.

6 — O aumento verificado no nível IX da tabela A inclui os acréscimos devidos aos trabalhadores desde Outubro de 1980, por força do Decreto-Lei n.º 480/80, de 15 de Outubro.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

*Trabalhador de limpeza.* — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste contrato.

*Lavador de vidros.* — É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

*Lavador-limpador.* — É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

*Lavador-vigilante.* — É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

*Lavador-encerador.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos, com máquinas industriais apropriadas.

*Lavador de viaturas.* — É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

*Encarregado.* — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Terá a designação de:

- a) «A», se coordenar mais de trinta trabalhadores;
- b) «B», se coordenar entre quinze e trinta trabalhadores;
- c) «C», se coordenar entre cinco e catorze trabalhadores.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de quarenta e cinco trabalhadores.

*Supervisor.* — É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza e orienta o pessoal em vários locais de trabalho.

*Supervisor geral.* — É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, desempenha funções de instrução de pessoal e participa na definição dos critérios técnicos a utilizar no desempenho do serviço.

*Contínuo.* — É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a 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 exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

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

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

## B) Electricistas

*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, cooperando com eles, e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que 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.

## C) Telefonistas

*Telefonista.* — É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

## D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

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

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

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

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

*Vendedor.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento, solicita 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 de:

a) *Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida pelo caixeiro de praça;

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de

um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos, faz relatórios, etc.

## E) Cobradores

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

## F) Metalúrgicos

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

## G) Motoristas

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe

ainda zelar, sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Manobrador de viaturas.* — É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador de empilhadora, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou de grua.

#### H) Empregados de escritório

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos 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.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce dentro da divisão 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 da divisão, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

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

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

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

*Controlador de informática.* — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos

meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, 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.

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

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários 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 do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou simbólicos, 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 concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa sendo 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. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação: prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou, por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita, se necessário, e dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, com por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas: elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos; para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao com-



putador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como «operador de terminais».

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; 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.

**Planeador de informática.** — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e que se assegura do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

**Programador de informática.** — 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 informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a teses para verificar a validade do programa e introduz-lhe 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.)

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

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

**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; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para o levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

#### A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral .....	14 300\$00
II	Supervisor .....	13 300\$00
III	Encarregado geral ..... Encarregado de lavadores de vidros ..... Encarregado de lavadores de viaturas .....	12 300\$00
IV	Encarregado de lavadores-enceradores ..... Lavador de vidros .....	11 450\$00
V	Lavador de viaturas .....	( <sup>1</sup> ) 10 950\$00
VI	Encarregado de lavadores-vigilantes ..... Encarregado de trabalhadores de limpeza A ..... Lavador-encerador .....	10 370\$00
VII	Encarregado de trabalhadores de limpeza B .....	10 000\$00
VIII	Lavador-limpador ..... Lavador-vigilante ..... Encarregado de trabalhadores de limpeza C .....	9 730\$00
IX	Trabalhador de limpeza ( <sup>2</sup> ) .....	9 490\$00

(<sup>1</sup>) Inclui a fracção do subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(<sup>2</sup>) Quando exercer normal e predominantemente as funções em esgotos e fossos, será equiparado, para o efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.



# B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços .....	32 500\$00
II	Chefe de departamento ..... Analista de informática .....	27 500\$00
III	Chefe de divisão .....	23 000\$00
IV	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador de informática .....	21 000\$00
V	Chefe de secção ..... Planeador de informática de 1.ª ..... Chefe de vendas ..... Caixeiro-encarregado geral ..... Guarda-livros .....	19 250\$00
VI	Subchefe de secção ..... Operador de computadores de 1.ª ..... Planeador de informática de 2.ª ..... Encarregado de armazém ..... Caixeiro-encarregado ou caixeiro- -chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estran- -geiras .....	17 500\$00
VII	Primeiro-escriturário ..... Operador de registos de dados de 1.ª ..... Controlador de informática de 1.ª ..... Operador de computador de 2.ª ..... Estagiário planeador de informática ..... Caixa ..... Operador-mecanógrafo ..... Fiel de armazém ..... Vendedor ..... Oficial electricista ..... Motorista ..... Afinador de máquinas de 1.ª ..... Canalisador picheleiro de 1.ª ..... Serralheiro civil de 1.ª ..... Serralheiro mecânico de 1.ª .....	15 750\$00
VIII	Segundo-escriturário ..... Controlador de informática de 2.ª ..... Operador de registo de dados de 2.ª ..... Estagiário de operador de compu- -tador ..... Conferente de armazém ..... Afinador de máquinas de 2.ª ..... Canalisador picheleiro de 2.ª ..... Serralheiro civil de 2.ª ..... Serralheiro mecânico de 2.ª ..... Cobrador ..... Manobrador de viaturas .....	15 000\$00
IX	Terceiro-escriturário ..... Estagiário de operador de registo de dados ..... Estagiário-controlador de informá- -tica ..... Pré-oficial electricista ..... Afinador de máquinas de 3.ª ..... Canalisador picheleiro de 3.ª ..... Serralheiro civil de 3.ª ..... Serralheiro mecânico de 3.ª ..... Distribuidor ..... Telefonista .....	14 250\$00

Níveis	Categoria profissional	Remunerações mínimas
X	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafa do 2.º ano ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ou vigilante .....	12 000\$00
XI	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafa do 1.º ano ..... Praticante de metalúrgico do 2.º ano ..... Ajudante de electricista do 2.º pe- -ríodo ..... Servente de armazém .....	11 000\$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano ..... Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Paquete (17 e 16 anos) ..... Praticante de armazém do 3.º ano .....	9 500\$00
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano ..... Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano ..... Aprendiz electricista do 2.º ano ... Paquete (15 e 14 anos) .....	9 000\$00
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ... Aprendiz electricista do 1.º ano ...	7 500\$00

Lisboa, 23 de Dezembro de 1980.

Pela Associação das Empresas de Prestação dos Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

*Amândio José de Sousa Marques.  
Augusto de Moura Poes.  
(Assinatura ilegível.)*

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

*Maria Eduarda Contente Louro Almeida.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese):

*Joaquim José Pinheiro da Fonseca.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes):

*Joaquim José Pinheiro da Fonseca.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Maria Eduarda Contente Louro Almeida.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Maria Eduarda Contente Louro Almeida.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia e Metalomecânica e Minas de Portugal:

*Maria Eduarda Contente Louro Almeida.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*António Alberto de Oliveira.*

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazéns:

*Maria Eduarda Contente Louro Almeida.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Beja;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Évora;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul;  
Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro.

Pelo Secretariado, *Luís Joaquim Balcão*.

#### **Declaração**

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio 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, 16 de Dezembro de 1980. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

são nossos filiados.

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

Lisboa, 19 de Dezembro de 1980. — Pelo Secretariado. (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 16 de Fevereiro de 1981, a fl. 108 do livro n.º 2, com o n.º 40/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind.**

**das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico**

A ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico aceita e acorda na adesão do SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao CCTV que celebrou, em 5 de Julho de 1977, com o Sindicato dos Electricistas do Sul e outros, bem como às suas sucessivas revisões. Porém, a ANIMEE deixa formalmente declarado que o presente acordo de adesão é aceite pela sua parte com salvaguarda expressa do carácter preferencial a atribuir, sempre que possível, nas relações colectivas de trabalho, às organizações sindicais que, em cada mo-

mento, se mostrem mais representativas das categorias profissionais, objecto de regulamentação.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1981.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
(Assinatura: ilegíveis.)

Pela ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Fevereiro de 1981, a fl. 109 do livro n.º 2, com o n.º 41/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e a Asep — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e os Sind. dos Enfermeiros da Zona Norte, Centro, Sul e Funchal**

Aos 23 dias do mês de Dezembro de 1980, reuniram-se na sede do Instituto Nacional de Seguros, na Avenida de 5 de Outubro, 17, em Lisboa:

Os Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro e Funchal, representados por:

António Ferreira;  
Manuel Brás.

O Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, representado por:

Palmira Ribeiro Anacleto;  
João Pedro da Conceição.

O Instituto Nacional de Seguros e as Companhias de Seguros Garantia, O Trabalho, A Social e ainda a Sociedade Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha, representada por:

Rui de Carvalho;  
Odete Joglar.

A Asep — Associação dos Seguradores Privados em Portugal, representada por:

Fernando Valente Gaspar.

1 — Por acordo das partes aqui presentes a tabela salarial dos profissionais de enfermagem, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, foi alterada para valores equivalentes aos já fixados para os profissionais de seguros, de acordo com a equiparação em vigor.

Níveis		Vencimentos
CCT dos seguros	CCT dos enfermeiros	
XIV .....	VI .....	34 000\$00
XII .....	V .....	27 300\$00
XI .....	IV .....	24 500\$00
X .....	III .....	22 700\$00
IX .....	II .....	20 900\$00
VII .....	I .....	19 250\$00

2 — A tabela agora acordada produzirá efeitos a partir de 4 de Dezembro de 1980, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 4.ª do CCT de 1979, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro.

3 — Esta tabela é aplicável a todos os profissionais de enfermagem abrangidos pela cláusula 2.ª do referido CCT, mantendo-se também sem qualquer alteração o anexo I «Estrutura de qualificação de funções».

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros da Zona Norte, Centro e Funchal:  
António Ferreira.  
Manuel Brás.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:  
Palmira Ribeiro Anacleto.  
João Pedro da Conceição.

Pelo Instituto Nacional de Seguros:  
Rui de Carvalho.  
Odete Joglar.

Pela Asep — Associação dos Seguradores Privados em Portugal:  
Fernando Valente Gaspar.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1981, a fl. 109 do livro n.º 2, com o n.º 43/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico  
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros  
Alteração salarial**

**Acta**

Nos dias 15, 16, 17, 18 e 19 do mês de Dezembro de 1980 decorreram negociações, com vista à revisão dos salários da indústria de material eléctrico e electrónico, entre, por um lado, a Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico (ANIMEE) e, por outro, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas (FSTIE), Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (Fetese), Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes), por si e em nome e representação dos demais sindicatos do sector.

A 31 de Dezembro de 1980 foi celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, por um lado, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (Fetese) e Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes), por outro, o seguinte acordo:

**I**

A tabela de remunerações mínimas passa a ser a seguinte:

Graus	Salários
03 .....	56 400\$00
02 .....	47 300\$00
01 .....	38 200\$00
0 .....	29 150\$00
1 .....	25 400\$00
2 .....	23 550\$00
3 .....	21 800\$00
4 .....	19 250\$00
5 .....	18 450\$00
6 .....	16 250\$00
7 .....	14 900\$00
8 .....	14 400\$00
9 .....	13 600\$00
10-A .....	12 500\$00
10 .....	12 250\$00
11 .....	10 900\$00
12 .....	9 700\$00
13 .....	8 400\$00
14 .....	7 350\$00

**II**

A referida tabela produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1980.

Pela ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Sítese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;  
Stedlis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Fetesintes:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio 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, 31 de Dezembro de 1980. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 22 de Fevereiro de 1981, a fl. 110 do livro n.º 2, com o n.º 51/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras  
e a Feder. dos Sind. da Metalurgia e Metalomecânica e Minas de Portugal  
e outros — Deliberação da comissão paritária**

Em 20 de Janeiro de 1981, pelas 10 horas, reuniram na ACAP os representantes das partes na comissão paritária prevista nas cláusulas 76.<sup>a</sup>, 77.<sup>a</sup> e 78.<sup>a</sup> do segundo texto do CCTV para o sector automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1980, p. 2614.

Da ordem de trabalhos constavam alguns problemas de interpretação de certas cláusulas, bem como a integração de algumas lacunas.

Foram analisadas as seguintes questões e tomadas as seguintes decisões:

1 — Ambas as partes concordaram em reclassificar o funileiro/latoeiro em casquinheiro e o reproduzidor de documentos em operador de máquinas auxiliares.

2 — Quanto a algumas categorias profissionais não enquadradas ou mal enquadradas em níveis de remuneração acordou-se o seguinte enquadramento:

Electricistas auto de 1.<sup>a</sup> — Nível VIII;  
Electricista auto de 2.<sup>a</sup> — Nível IX;  
Electricista de baixa tensão (mais de três anos) — Nível VIII;  
Electricista de baixa tensão (menos de três anos) — Nível IX;  
Electricista bobinador (mais de três anos) — Nível VIII;  
Electricista bobinador (menos de três anos) — Nível IX;  
Electricista de conservação industrial (mais de três anos) — Nível VIII;  
Electricista de conservação industrial (menos de três anos) — Nível IX;  
Arquivista técnico (menos de quatro anos) — Nível XI;  
Inspector técnico — Nível VI;  
Agente de produção (mais de um ano) — Nível IX;  
Ajudante de fiel de armazém — Nível IX;  
Agente de produção (menos de um ano) — Nível X;  
Cortador de metal de 2.<sup>a</sup> — Nível X;  
Decapador por jacto de 1.<sup>a</sup> — Nível IX;  
Decapador por jacto de 2.<sup>a</sup> — Nível X;  
Decapador por jacto de 3.<sup>a</sup> — Nível XI;  
Moldador de estruturas de fibra de 1.<sup>a</sup> — Nível IX;  
Moldador de estruturas de fibra de 2.<sup>a</sup> — Nível X;  
Moldador de estruturas de fibra de 3.<sup>a</sup> — Nível XI;

3 — Quanto à definição de funções de decapador por jacto, acordou-se como segue:

*Decapador por jacto.* — É o trabalhador que manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Esta categoria deve ser enquadrada no grupo III do anexo I do CCTV sector automóvel (categorias profissionais com prática e início aos 18 anos de idade).

4 — Quanto à definição de funções de moldador de estruturas de fibra acordou-se como segue:

*Moldador.* — É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construção de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro.

Esta categoria deve ser enquadrada no grupo II do anexo I do CCTV sector automóvel (categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática).

5 — Quanto à definição de funções de agente de produção acordou-se como segue:

*Agente de produção.* — É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção onde tem a sua actividade.

6 — Quanto à definição de funções da categoria profissional de ajudante de fiel de armazém acordou-se como segue:

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

7 — Por se encontrar omissa no CCTV para o sector automóvel a definição de funções de chefe de divisão e de chefe de departamento, a comissão acordou a seguinte definição para estas categorias profissionais:

*Chefe de divisão/departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Estas categorias profissionais serão atribuídas de acordo com posicionamento hierárquico dentro da estrutura da empresa.

8 — Quanto à categoria profissional de arvorado em linha de montagem, as partes acordaram que a definição de funções constante do anexo III do CCTV passasse a ter a seguinte redacção:

*Arvorado em linha de montagem.* — É o trabalhador que, em linha de montagem em cadeia, substitui, sempre que necessário e num intervalo

de tempo relativamente curto, qualquer dos trabalhadores da respectiva linha durante a ausência destes. A sua função é a de um trabalhador polivalente dentro da respectiva linha de montagem; não lhe compete exercer funções de chefia.

Ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior ao da sua categoria profissional.

9 — Relativamente à designação de bombeiro, constante no anexo III do CCTV para o sector automóvel acima referenciado, as partes acordaram que passe a designar-se como bombeiro fabril.

10 — Quanto à categoria profissional de caixeiro (menos de um ano) integrada no nível 11 do anexo II do CCTV em referência deve ser corrigida para caixoteiro (menos de um ano).

11 — Quanto à categoria profissional de operador-verificador/operador de dados constante no anexo II e integrado no nível VIII, as partes acordaram que deve ser corrigido para perfurador-verificador/operador de dados.

12 — A comissão paritária, no mesmo sentido da declaração conjunta firmada pelas partes outorgantes constante da acta n.º 7, de 14 de Novembro de 1980,

de processo de negociações e visando o esclarecimento definitivo da cláusula 1.ª do CCTV para o sector automóvel, acorda em relação à mesma a seguinte interpretação:

12.1 — As empresas polivalentes situadas na área geográfica do presente CCTV encontram-se abrangidas pelo mesmo;

12.2 — Excluem-se do âmbito do presente CCTV as empresas que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estação de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos;

12.3 — Excluem-se ainda as actividades das empresas polivalentes mencionadas no ponto anterior, cujo volume de facturação, não se considerando a venda de combustíveis, seja superior a metade do volume de facturação global da empresa.

Pela representação patronal:

*Filipe de Jesus Rocha.*  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela representação sindical:

*Carlos Alberto Pinheiro Silva.*  
*José António Simões.*

Depositado em 10 de Fevereiro de 1981, a fl. 108 do livro n.º 2, com o n.º 38/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

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

Em 15 de Janeiro de 1981, pelas 21 horas, reuniram na ARAS os representantes das partes na comissão paritária prevista nas cláusulas 76.ª, 77.ª e 78.ª do primeiro texto do CCTV para o sector automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1980, p. 2572.

Da ordem de trabalhos constavam alguns problemas de interpretação de certas cláusulas, bem como a integração de algumas lacunas.

Foram analisadas as seguintes questões e tomadas as seguintes decisões:

1 — Ambas as partes concordaram em reclassificar o funileiro/latoeiro em casquinheiro e o reproduzidor de documentos em operador de máquinas auxiliares.

2 — Quanto a algumas categorias profissionais não enquadradas ou mal enquadradas em níveis de remuneração, acordou-se o seguinte enquadramento:

Electricista auto de 1.ª — Nível VIII;

Electricista auto de 2.ª — Nível IX;

Electricista de baixa tensão (mais de três anos) — Nível VIII;

Electricista de baixa tensão (menos de três anos) — Nível IX;

Electricista bobinador (mais de três anos) — Nível VIII;

Electricista bobinador (menos de três anos) — Nível IX;

Electricista de conservação industrial (mais de três anos) — Nível VIII;

Electricista de conservação industrial (menos de três anos) — Nível IX;

Arquivista técnico (menos de quatro anos) — Nível XI;

Inspector técnico — Nível VI;

Agente de produção (mais de um ano) — Nível IX;

Ajudante de fiel de armazém — Nível IX;

Agente de produção (menos de um ano) — Nível X;

Cortador de metal de 2.ª — Nível X;

Decapador por jacto de 1.ª — Nível IX;

Decapador por jacto de 2.ª — Nível X;

Decapador por jacto de 3.ª — Nível XI;

Moldador de estruturas de fibra de 1.ª — Nível IX;

Moldador de estruturas de fibra de 2.ª — Nível X;

Moldador de estruturas de fibra de 3.ª — Nível XI.

3 — Quanto à definição de funções de decapador por jacto, acordou-se como segue:

*Decapador por jacto.* — É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Esta categoria deve ser enquadrada no grupo III do anexo I do CCTV para o sector automóvel (categorias profissionais com prática e início aos 18 anos de idade).

4 — Quanto à definição de funções de moldador de estruturas de fibra, acordou-se como segue:

*Moldador de estruturas de fibra.* — É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construção de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro.

Esta categoria deve ser enquadrada no grupo II do anexo I do CCTV para o sector automóvel (categorias profissionais sem aprendizagem, mas com prática).

5 — Quanto à definição de funções de agente de produção, acordou-se como segue:

*Agente de produção.* — É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção; regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção onde tem a sua actividade.

6 — Quanto à definição de funções da categoria profissional de ajudante de fiel de armazém, acordou-se como segue:

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

7 — Por se encontrar omissa no CCTV para o sector automóvel a definição de funções de chefe de divisão e de chefe de departamento, a comissão acordou a seguinte definição para estas categorias profissionais:

*Chefe de divisão/departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhes 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Estas categorias profissionais serão atribuídas de acordo com posicionamento hierárquico dentro da estrutura da empresa.

8 — Quanto à categoria profissional de arvorado em linha de montagem, as partes acordaram que a

definição de funções constante do anexo III do CCTV passasse a ter a seguinte redacção:

*Arvorado em linha de montagem.* — É o trabalhador que, em linha de montagem em cadeia, substitui, sempre que necessário e num intervalo de tempo relativamente curto, qualquer dos trabalhadores da respectiva linha durante a ausência destes. A sua função é a de um trabalhador polivalente dentro da respectiva linha de montagem. Não lhe compete exercer funções de chefia.

Ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior ao da sua categoria profissional.

9 — Relativamente à designação de bombeiro constante do anexo III do CCTV para o sector automóvel acima referenciado, as partes acordaram que passe a designar-se como bombeiro fabril.

10 — Quanto à categoria profissional de caixeiro (menos de um ano) integrada no nível XI do anexo II do CCTV em referência, deve ser corrigida para caixoteiro (menos de um ano).

11 — Quanto à categoria profissional de operador-verificador/operador de dados constante do anexo II e integrada no nível VIII, as partes acordaram que deve ser corrigida para perfurador-verificador/operador de dados.

12 — A comissão paritária, no mesmo sentido da declaração conjunta firmada pelas partes outorgantes constante da acta n.º 7, de 14 de Novembro de 1980, de processo de negociações e visando o esclarecimento definitivo da cláusula 1.ª do CCTV para o sector automóvel, acorda em relação à mesma a seguinte interpretação:

12.1 — As empresas polivalentes situadas na área geográfica do presente CCTV encontram-se abrangidas pelo mesmo;

12.2 — Excluem-se do âmbito do presente CCTV as empresas que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estação de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos;

12.3 — Excluem-se ainda as actividades das empresas polivalentes mencionadas no número anterior cujo volume de facturação, não se considerando a venda de combustíveis, seja superior a metade do volume de facturação global da empresa.

Pela representação patronal:

Filipe de Jesus Rocha.  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela representação sindical:

Manuel dos Reis Rafael.  
Mário Henriques Martins.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1981, a fl. 108 do livro n.º 2, com o n.º 39/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.