

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 17

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 99\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 52	N.º 17	P. 765-830	8 - MAIO - 1985
-----------------	--------	---------	--------	------------	-----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante e outro .....	766
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro e das subsequentes alterações .....	767
— Aviso para PE das alterações ao CCT para o comércio do dist. de Lisboa .....	767

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de óptica) — Alteração salarial e outras .....	768
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (em representação do SINDEQ) — Alteração salarial e outras .....	773
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	775
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro — Alteração salarial e outra .....	778
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins .....	780
— ACT para o sector cervejeiro .....	797
— ACT entre a IVIMA, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria (sector de cristalaria) — Alteração salarial e outras .....	823
— AE entre a LEITZ — Portugal — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	825
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	827
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros .....	828
— CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação .....	829
— CCT entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros (porto de Sines) — Rectificação .....	829

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante e outro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981, foi publicado o CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa e outro e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984, uma alteração do mesmo — alteração salarial e outras.

Considerando que a aludida convenção e respectiva alteração apenas se aplicam às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência no sector de entidades patronais e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade e conveniência de alcançar a uniformização das condições de trabalho no sector;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que emitiram parecer no sentido da não aplicabilidade àquelas regiões da presente PE;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29-12, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e dos Transportes, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições em vigor do CCT celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, encontrando-se nas condições previstas na PE do referido CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, exerçam actividade na área do território do continente — dentro da área de jurisdição das capitánias — não abrangida por aquela portaria e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas.

2 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal e outro (alteração salarial e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984, são tornadas extensivas:

a) Por um lado, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam em todas as áreas navegáveis e portos comerciais do território do continente — na área de jurisdição das capitánias — a actividade de tráfego fluvial, não para fins próprios, mas para executar transportes de outrem, nomeadamente com:

Embarcações não motorizadas para transporte de mercadorias;

Embarcações motorizadas para transporte de mercadorias;

Embarcações adstritas ao serviço de reboque e lanchas transportadoras;

Embarcações, motorizadas ou não, adstritas aos serviços específicos ou não classificados;

b) Por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no aludido CCT, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritas nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Outubro de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de...

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Equipamento Social, 24 de Abril de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado dos Transportes, *Francisco Luís Murteira Nabo*.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro e das subsequentes alterações.**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a eventual emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos e outro, e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1983, e das subsequentes alterações insertas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10, de 15 de Março de 1984, e 10, de 15 de Março de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes das referidas convenções colectivas de trabalho aplicá-

veis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades não inscritas na associação patronal outorgante nem noutras associações representativas de entidades patronais do sector de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos que na área de aplicação da citada convenção colectiva de trabalho prossigam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato signatário nem noutros representativos dos trabalhadores do sector e por entidades patronais inscritas na associação outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT para o comércio do dist. de Lisboa**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, de uma PE das alterações mencionadas em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1985, por forma a torná-las aplicáveis a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica abrangida e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a esses profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações não serão tornadas aplicáveis às relações de trabalho reguladas por portarias de extensão de convenções colectivas do sector comercial exclusivamente grossista (armazenagem, importação ou exportação) e por portarias de regulamentação de trabalho em vigor para o aludido sector da actividade.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de óptica) — Alteração salarial e outras.**

## Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e regiões autónomas representadas pela Associação Nacional dos Transformadores de Vidro e outras empresas signatárias deste texto e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por quaisquer dos sindicatos signatários.

## Remuneração do trabalho por turnos

1 — .....

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 7 desta cláusula será de 6900\$.

2 — .....

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 7 desta cláusula será de 4600\$.

7 — A aplicação do subsídio constante nesta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1984.

## Cantinas em regime de auto-serviço

2 — .....

a) Os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,4% sobre a remuneração do grupo 6.

5 — .....

O valor constante do n.º 2, alínea a), produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1984.

## Vigência e aplicação da tabela

1 — A tabela salarial produz efeitos entre 1 de Novembro de 1984 e 31 de Outubro de 1985.

## ANEXO I

### Admissão e carreira profissional

#### 1 — Condições normais de admissão, promoção e acesso

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

1.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

1.3 — Às empresas não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o ser-

viço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

1.4 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

## 2 — Dos profissionais electricistas

### Acesso:

- 1) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completem 3 anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam 2 anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete 6 meses na profissão;
- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após 2 anos de permanência naquela categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após 2 anos de permanência naquela categoria;
- 4) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

## 3 — Dos profissionais de escritórios e serviços

### 1 — Idades mínimas de admissão:

- a) 21 anos, para cobradores;
- b) 18 anos, para telefonistas.

### 2 — Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para paquetes, contínuos, porteiros, cobradores e telefonistas, as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes;
- c) Para os contabilistas, os cursos oficialmente reconhecidos;
- d) Os praticantes após 3 anos de permanência na categoria ou quando atinjam 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário do 1.º ano;
- e) Os estagiários, logo que perfaçam 3 anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário até 2 anos;
- f) Os estagiários de dactilógrafos, logo que completem 1 ano de permanência na categoria, serão promovidos a dactilógrafos.

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos que frequentem os cursos industriais (ou equiparados) da especialidade.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos do n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

#### Acesso:

Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe depois de 2 anos de permanência na 3.ª classe e à 1.ª classe depois de 2 anos de permanência na 2.ª classe.

#### 5 — Dos profissionais da construção civil

1 — Os trabalhadores menores de 18 anos poderão, como tal, ser classificados em:

Auxiliares menores — 14 e 15 anos;  
Aprendizes — 14 ou 18 anos.

2 — Com mais de 18 anos, só é permitida a aprendizagem de 1 ano, passando automaticamente, ao fim desse tempo, o trabalhador à categoria imediatamente superior.

#### Acesso:

- Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de 2 anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;
- Os auxiliares menores ao fim de 2 anos passam a aprendizes do 2.º ano;
- Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação a que se obriga a entidade patronal a enviar ao respectivo sindicato;
- Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas classes serão promovidos automaticamente à 1.ª classe depois de 3 anos de permanência na 2.ª classe.

#### 6 — Dos profissionais da produção

#### Acesso:

Os trabalhadores, logo que completem o período de prática, passam automaticamente a oficial da profissão em que praticaram.

*Nota.* — A matéria constante no presente anexo anula e substitui em tudo o que se refere ao sector de óptica o estabelecido na cláusula 15.ª do CCTV da indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979.

### Descritivo de funções, enquadramentos e tabela salarial

#### A) Descritivo de funções

*Ajudante de oficial electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Auxiliar menor.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra.

(Esta categoria anula e substitui a actual categoria de carpinteiro.)

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que nas áreas de produção, manutenção mecânica e construção civil dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

(Esta categoria anula e substitui a actual categoria de encarregado.)

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que faz predominantemente os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que tem por função a execução de betões e alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, cantaria, mosaicos, azulejos e rebocos. Assenta ainda refractários em fornos, caldeiras, chaminés, etc. Para a execução destes trabalhos pode proceder à montagem e desmontagem de andaimes e à utilização de ferramentas manuais e mecânicas.

*Planeador dos serviços de controle.* — É o trabalhador que recebe as ordens de fabrico, dá entradas e saídas nos ficheiros da série e receituário, procede ao preenchimento de folhas diárias e mensais de toda a fabricação, faz guias de remessa. Discrimina nas guias e folhas mensais as especificações das lentes.

(Esta categoria anula e substitui a actual categoria de agente de serviços de planeamento e armazém B.)

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Praticante de escritório.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção nas suas funções, podendo substituí-lo nos seus impedimentos e podendo ainda executar algumas das tarefas da sua secção. A substituição dará lugar a pagamento em conformidade com a cláusula 32.<sup>a</sup> do CCTV para a indústria vidreira.

*Subencarregado de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção nas suas funções, podendo substituí-lo nos seus impedimentos e podendo ainda executar algumas das tarefas da sua secção. A substituição dará lugar a pagamento em conformidade com a cláusula 32.<sup>a</sup> do CCTV para a indústria vidreira.

#### B) Enquadramentos

##### Grupo 1:

Director de fábrica.

##### Grupo 2:

Projectista.

##### Grupo 3:

Adjunto do chefe de fabricação de bifocal.  
Chefe de serviços ou divisão.  
Encarregado geral.  
Tesoureiro.

##### Grupo 4:

Chefe de equipa.  
Chefe de secção.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Encarregado de secção.  
Guarda-livros.  
Instrumentista de controle industrial.  
Inspector de vendas.  
Secretária de direcção.

##### Grupo 5:

Subchefe de secção.  
Subencarregado de secção.

##### Grupo 6:

Caixa.  
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de fabrico.  
Escriturário com mais de 3 anos.  
Esteno-dactilógrafo.  
Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de pesados.  
Oficial electricista com mais de 3 anos.  
Operador mecanográfico com mais de 3 anos.  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
Promotor de vendas.

Prospector de vendas.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor.

##### Grupo 7:

Agente de serviços de planeamento e armazém.  
Cobrador.  
Escriturário de 2 a 3 anos.  
Motorista de ligeiros.  
Operador de máquinas de balancé de 1.<sup>a</sup>

##### Grupo 8:

Alisador de bifocal (CX).  
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
Examinador de superfícies tóricas.  
Fresador (óptica).  
Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Oficial electricista até 3 anos.  
Operador mecanográfico até 3 anos.  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Qualificador de bifocal.  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo 9:

Dactilógrafo.  
Escriturário até 2 anos.  
Planeador de serviços de controle.  
Telefonista.

##### Grupo 10:

Examinador de bifocal.  
Operador de máquinas de balancé de 2.<sup>a</sup>  
Polidor de superfícies bifocais (CX).

##### Grupo 11:

Carpinteiro de estruturas não metálicas de 3.<sup>a</sup>  
Entregador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>  
Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas.  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas.  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Soldador de 3.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

##### Grupo 12:

Ajudante de motorista.  
Esmerilador de lentes.  
Metalizador de vidro óptico.

##### Grupo 13:

Colorizador de lentes.  
Entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
Estagiário de dactilógrafo.  
Ferramenteiro.  
Fiel de armazém.

Moldador de vidro óptico.  
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas.  
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas.  
Operador de máquina de polir superfícies esféricas.  
Rectificador de moldes.

**Grupo 14:**

Auxiliar de planeamento.  
Controlista de armazém de óptica.

**Grupo 15:**

Caixoteiro.  
Controlador de potências tóricas.  
Entregador de ferramentas de 3.<sup>a</sup>  
Guarda.  
Porteiro.

**Grupo 16:**

Auxiliar de armazém.  
Colador de bifocais.  
Colador de tóricos e esféricos.  
Contínuo.  
Controlador de potências esféricas.  
Operador de máquina de lavar lentes.  
Verificador conferente de lentes.

**Grupo 17:**

Controlador óptico.  
Cortador de vidro óptico.  
Descolador de lentes.  
Entregador de lentes e moldes.  
Servente.  
Verificador de superfícies.

**Grupo 18:**

Apontador.  
Arrumador-separador de lentes.  
Colador de moldes.  
Colador de paletas diamantadas.  
Conferente de lentes.  
Controlista.  
Estagiário de escritório do 3.<sup>o</sup> ano.  
Limpador de lentes.  
Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo 19:**

Embalador.  
Estagiário de escritório do 2.<sup>o</sup> ano.  
Lavador de lentes.  
Pré-oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Servente de limpeza.

**Grupo 20:**

Ajudante de oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de escritório do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 4.<sup>o</sup> ano de:  
Alisador de bifocal (CX).  
Examinador de superfícies tóricas.  
Fresador (óptica).  
Qualificador de bifocal.

**Grupo 21:**

Ajudante de oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
Auxiliar menor de construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 3.<sup>o</sup> ano de:

Alisador de bifocal (CX).  
Examinador de bifocal.  
Examinador de superfícies tóricas.  
Fresador (óptica).  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas.  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas.  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas.  
Polidor de superfícies bifocais (CX).  
Qualificador de bifocais.

**Grupo 22:**

Auxiliar menor de construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz metalúrgico do 4.<sup>o</sup> ano.  
Paquete ou praticante de escritório com 17 anos.

**Grupo 23:**

Aprendiz electricista do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz metalúrgico do 3.<sup>o</sup> ano.  
Paquete ou praticante de escritório com 16 anos.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano de:

Alisador de bifocal (CX).  
Colorizador de lentes.  
Esmerilador de lentes.  
Examinador de bifocal.  
Examinador de superfícies tóricas.  
Fresador (óptica).  
Metalizador de vidro óptico.  
Moldador de vidro óptico.  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas.  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas.  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas.  
Operador de máquina de polir superfícies esféricas.  
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas.  
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas.  
Polidor de superfícies bifocais (CX).  
Qualificador bifocal.  
Rectificador de moldes.

**Grupo 24:**

Aprendiz electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo 25:**

Aprendiz electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano.  
Paquete ou praticante de escritório com 14 ou 15 anos.  
Praticante do 1.<sup>o</sup> ano de:  
Alisador de bifocal (CX).  
Colorizador de lentes.

Controlador de potências tóricas e esféricas.  
 Colador de tóricos e esféricos.  
 Colador de bifocais.  
 Examinador de bifocal.  
 Examinador de superfícies tóricas.  
 Fresador (óptica).  
 Metalizador de vidro óptico.  
 Moldador de vidro óptico.  
 Operador de máquina de polir superfícies tóricas.  
 Operador de máquina de alisar superfícies tóricas.  
 Operador de máquina de fresar superfícies tóricas.  
 Operador de máquina de polir superfícies esféricas.  
 Operador de máquina de alisar superfícies esféricas.  
 Operador de máquina de fresar superfícies esféricas.  
 Polidor de superfícies bifocais (CX).  
 Qualificador de bifocal.  
 Rectificador de moldes.  
 Verificador conferente de lentes.

O presente enquadramento anula e substitui o anteriormente existente.

C) Tabela salarial

Grupos	Remunerações
1 .....	66 650\$00
2 .....	52 900\$00
3 .....	49 100\$00
4 .....	38 800\$00
5 .....	37 700\$00
6 .....	36 750\$00
7 .....	35 550\$00
8 .....	34 950\$00
9 .....	34 500\$00
10 .....	33 950\$00
11 .....	33 150\$00
12 .....	32 800\$00
13 .....	32 000\$00
14 .....	31 450\$00
15 .....	30 700\$00
16 .....	29 800\$00
17 .....	29 000\$00
18 .....	28 500\$00
19 .....	27 700\$00
20 .....	22 800\$00
21 .....	20 300\$00
22 .....	19 100\$00
23 .....	17 800\$00
24 .....	14 900\$00
25 .....	13 700\$00

Nota. — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3200\$.

Lisboa, 12 de Dezembro de 1984.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Essilor Lusitânia — Soc. Industrial de Óptica, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela OPTIPOR — Óptica Portuguesa, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela IOLA — Indústria Óptica, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela OPTILENTE — Lentes Ópticas, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela ROLISLENTE — Fábrica de Lentes Oftálmicas, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela PÓLO — Produtos Ópticos, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;



Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 19 de Dezembro de 1984. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Dezembro de 1984. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Abril de 1985, a fl. 24 do livro n.º 4, com o n.º 158/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (em representação do SINDEQ) — Alteração salarial e outras.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **(Área e âmbito)**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR —

Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este contrato abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço, que desenvolvam a sua actividade nos

distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas, cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

- 1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*
- 2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.
- 3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Retribuições)

- 1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*
- 6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 1150\$.
- 7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 1400\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de 4 diuturnidades.

- 2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 2200\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste ponto ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição — 525\$;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — 1300\$.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

### ANEXO II

#### Tabela de remunerações mínimas

##### Grupo 1 (49 750\$):

Director de serviços e engenheiro do grau 3.

##### Grupo 2 (43 150\$):

Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2.

##### Grupo 3 (38 000\$):

Chefe de departamento, divisão ou serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau 1-B e chefe de vendas.

##### Grupo 4 (35 100\$):

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau 1-A e inspector de vendas.

##### Grupo 5 (32 500\$):

Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretário de direcção, operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de 3 anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas.

##### Grupo 6 (30 100\$):

Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro do mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>, operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, operador de computador com menos de 3 anos, promotor de vendas e fiel de armazém.

##### Grupo 7 (27 800\$):

Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.<sup>a</sup>, operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, operador de *telex*, cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador e expositor.

##### Grupo 8 (25 700\$):

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.<sup>a</sup>, conferente, demonstrador, telefonista, recepcionista e perfurador-verificador de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo 9 (25 000\$):

Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório.

**Grupo 10 (20 600\$):**

Caixeiro ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano.

**Grupo 11 (19 000\$):**

Caixeiro ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza.

**Grupo 12 (16 450\$):**

Praticante do 2.º ano e pacote com 16 e 17 anos.

**Grupo 13 (13 150\$):**

Praticante do 1.º ano e pacote com 14 e 15 anos.

*Nota.* — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro do mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente à do grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 15 de Março de 1985.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Orlando António Pereira de Sousa*  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

*Alfredo Eugénio Nunes Baptista.*

Depositado em 23 de Abril de 1985, a fl. n.º 24 do livro n.º 4, com o n.º 159/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este contrato abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço, que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas, cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 18.ª**

**(Retribuições)**

1, 2, 3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 1150\$.

7 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

**Cláusula 20.ª**

**(Diuturnidades)**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 1400\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em ca-

legoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de 4 diuturnidades.

2 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 2200\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste ponto ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — 525\$;

b) Alojamento e pequeno-almoço — 1300\$.

3, 4, 5 e 6 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

#### ANEXO II

##### Tabela de remunerações mínimas

Grupo 1 (49 750\$):

Director de serviços e engenheiro do grau 3.

Grupo 2 (43 150\$):

Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2.

Grupo 3 (38 000\$):

Chefe de departamento, divisão ou serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau 1-B e chefe de vendas.

Grupo 4 (35 100\$):

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau 1-A e inspetor de vendas.

Grupo 5 (32 500\$):

Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretário de direcção, operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de 3 anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas.

Grupo 6 (30 100\$):

Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro do mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>, operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira,

cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, operador de computador com menos de 3 anos, promotor de vendas e fiel de armazém.

Grupo 7 (27 800\$):

Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.<sup>a</sup>, operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, operador de *telex*, cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador e expositor.

Grupo 8 (25 700\$):

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.<sup>a</sup>, conferente, demonstrador, telefonista, recepcionista e perfurador-verificador de 2.<sup>a</sup>

Grupo 9 (25 000\$):

Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório.

Grupo 10 (20 600\$):

Caixeiro ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, estagiário do 2.<sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo 11 (19 000\$):

Caixeiro ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza.

Grupo 12 (16 450\$):

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano e pacote com 16 e 17 anos.

Grupo 13 (13 150\$):

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano e pacote com 14 e 15 anos.

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro do mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente à do grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 15 de Março de 1985.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Orlando António Pereira de Sousa  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
António Maria Teixeira de Motos Cordeiro.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 7 de Março de 1985. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — 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.

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 1 de Março de 1985. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros representa, na outorga do CCT/Drogas e Produtos Químicos, os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;  
 Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
 Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;  
 Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 21 de Março de 1985. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 29 de Abril de 1985, a fl. 25 do livro n.º 4, com o n.º 166/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas e entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação dos Exportadores de Vinho do Porto (AEVP);  
 Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);  
 Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados pela associação sindical signatária.

2 — A presente alteração ao CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

3 — O restante clausulado é o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981.

##### Cláusula 25.ª

##### (Seguro e fundo para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1250\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

### ANEXO II

#### Retribuições mínimas

Grupos	Categorias	Retribuições	
		Tabela A	Tabela B
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	42 850\$00	53 000\$00

Grupos	Categorias	Retribuições	
		Tabela A	Tabela B
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	40 500\$00	47 500\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	34 300\$00	42 150\$00
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	31 750\$00	40 150\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico ..... Prospector de vendas ..... Promotor de vendas ..... Vendedor .....	30 000\$00	37 550\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Perfurador-verificador ..... Cobrador ..... Demonstrador .....	28 600\$00	35 000\$00
VII	Telefonista de 1.ª .....	25 350\$00	32 250\$00
VIII	Telefonista de 2.ª ..... Contínuo ..... Porteiro .....	23 400\$00	30 100\$00
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	21 300\$00	27 500\$00
X	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Servente de limpeza ..... Contínuo (menor de 21 anos) .....	19 750\$00	25 300\$00
XI	Paquete de 16/17 anos .....	14 750\$00	17 400\$00
XII	Paquete de 14/15 anos .....	12 750\$00	15 400\$00

### Notas

1 — A tabela A abrange as empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas e Vinhos. A tabela B abrange as empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1984.

3 — Para os trabalhadores técnicos de vendas que exerçam as funções de prospector de vendas e promotor de vendas e para os vendedores que auferam retribuição mista, a retribuição certa mínima mensal será de 13 800\$.

Porto, 16 de Novembro de 1984.

Pela Associação dos Exportadores de Vinho do Porto (AEVP):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

José Gonçalves Oliveira dos Santos.

Depositado em 24 de Abril de 1985, a fl. 24 do livro n.º 4, com o n.º 162/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis  
e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência do contrato)**

1 — O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses; as tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.

4 — Terminado o prazo da vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por períodos de 60 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

5 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respectiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado pelas partes.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Categorias profissionais)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Contabilista ou técnico de contas.* — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos, precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o 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. E o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Escriturário.* — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despe-

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

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

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

**Gerente, chefe de divisão e chefe de serviços.** — O trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Porteiro.** — O trabalhador, maior de 21 anos de idade, cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas.

das do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e recebe correspondência.

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

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

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

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

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

*Servente.* — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

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

##### a) Idades mínimas:

Aprendiz e praticante de metalúrgico — 14 anos;

Trabalhador de escritório e candidato a recepcionista — 16 anos;

Cobrador — 21 anos;

Todos os restantes trabalhadores — 18 anos;

##### b) Habilitações:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele

previstas ou cujo local de trabalho se situe em conceelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem pela entidade patronal onde prestaram serviço, ou pelo sindicato respectivo, que já desempenharam a profissão.

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

4 — Não podem ser admitidos como aprendizes metalúrgicos maiores de 17 anos de idade.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial ou *part-time*)

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o período experimental.

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

a) Do primeiro ao décimo dia, inclusive — 5 dias de trabalho;

b) Do décimo primeiro ao décimo quinto dia — 1 mês de trabalho.

Nestes casos cessará imediatamente a prestação de trabalho.

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

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquelas que tinha na empresa

onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Quanto aos cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, tais como chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, chefe de serviços, gerente, caixeiro-encarregado, chefe de secção, encarregado, encarregado de armazém e encarregado de tráfego, o período experimental poderá ir até 90 dias, sendo sempre reduzido a escrito e dele devendo constar a duração deste.

6 — Caso a entidade patronal faça cessar unilateralmente o período experimental a que se refere o número anterior, pagará como compensação ao trabalhador 1 mês de ordenado, salvo se este for avisado com a antecedência mínima de 10 dias em relação ao termo da prestação efectiva do trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Quadro de pessoal)

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

2 — A entidade patronal afixará nos locais de trabalho, por forma bem visível, cópia do mapa acima referido durante 90 dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Dotações mínimas)

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

- a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;
- b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;
- c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de 1 aprendiz por cada 3 trabalhadores, podendo, porém, haver sempre 1 aprendiz até ao limite de 3 trabalhadores;
- d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de 1 candidato a lavador ou a lubrificador por cada 3 lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre 1 candidato até ao limite de 3 profissionais;
- e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de 1 candidato a recepcionista por cada 3 recepcionistas;
- f) Nos escritórios com mais de 8 trabalhadores classificados como trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de 1 chefe de secção;
- g) É obrigatória a existência de 1 primeiro-escriturário e de 1 segundo-escriturário nos escritórios com 4 ou 5 escriturários;

- h) É obrigatória a existência de 1 segundo-escriturário nos escritórios com 2 ou 3 escriturários;
- i) Nos escritórios com mais de 3 escriturários o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50% do número de escriturários; nos escritórios com 3 ou menos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;
- j) Nas empresas com mais de 3 oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50% do número de oficiais; nas empresas com 3 ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso a profissionais de escritório)

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1 — Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam 2 anos na categoria.

2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam 3 anos numa das classes.

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

4 — O praticante de caixeiro, após 3 anos de permanência na categoria, será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém, à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

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

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

7 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após 3 anos de permanência na categoria.

8 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após 4 anos de permanência na categoria.

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

10 — O candidato a lavador, após 3 meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11 — O candidato a lubrificador, após 1 ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12 — O candidato a recepcionista, logo que complete 2 anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

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

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 3 e 2 anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14 e 15 ou mais anos;
- b) O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de 6 meses de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos nesse escalão;
- d) Os pré-oficiais, após 2 anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14 — Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da marinha de guerra portuguesa, de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

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

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

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

18 — O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de 2 anos nas categorias profissionais referidas.

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

20 — Para efeitos do disposto nos 3 pontos anteriores conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

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

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 12.ª

##### (Obrigações da entidade patronal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelos trabalhadores, logo que possível, os

horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;

- l) Registrar em documento próprio, a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim de contrato, bem como a sua categoria;
- m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- i) Dar cumprimento ao presente contrato;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;
- l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- m) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

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

3 — Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guar-

das terão, como complemento das suas funções, de zelar pelo bom estado e limpeza do seu sector e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato;
- m) Retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2 — A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, sem prejuízo das que vierem a ser fixadas nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

3 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder 45 horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas.

2 — O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de 8 horas ininterruptas.

4 — 30 dias após a assinatura deste contrato, serão considerados nulos e de nenhum efeito os horários que não estejam elaborados de harmonia com o que nele se contém.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 60% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;
- b) 85% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;
- d) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas.

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá di-

reito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 31.<sup>a</sup>, acrescida, no caso de período de descanso, em 100%, e no caso de feriado obrigatório, em 200%, calculada sobre o salário normal.

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

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

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 2 horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado 1 exemplar.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Salário mínimo do trabalhador)

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Mudança de zona ou de clientela)

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

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

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

3 — Em qualquer dos casos contemplados nos números anteriores, se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto mantém o direito à retribuição do substituído, finda a substituição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Deslocações)

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

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

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 1760\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os re-

cibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 75\$;  
Almoço ou jantar — 350\$;  
Dormida — 1080\$.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Refeições)

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

2 — O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — entre as 12 e as 15 horas;  
Jantar — entre as 19 e as 22 horas.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente ao salário de 1 mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

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

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

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

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



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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Retribuição de trabalho nocturno)

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Proibição de descontos)

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Documento a entregar ao trabalhador)

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

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

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

2 — Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência a pneumáticos e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho, nunca podendo ser inferior a 35 horas consecutivas.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho em descanso semanal)

O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias seguintes e será pago com 200 % para além da retribuição normal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho em dia feriado)

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 30 dias de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

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

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

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, competindo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Março e 31 de Outubro.

5 — O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este CCTV, 8 dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

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

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

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

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, quando prestem o mínimo de 120 dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio equivalente a 100% da remuneração do período correspondente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Definição de faltas)

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

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

- a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado e enteada, 5 dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinotos, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e ainda de qualquer pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, 2 dias consecutivos;
- d) Nascimento de filhos, 2 dias;
- e) Casamento de filhos, 1 dia;
- f) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- h) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;
- j) Doação de sangue, durante todo o dia da doação;
- l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Causas da extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de exploração)

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos 9 meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o transmitente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los por carta registada com aviso de recepção, para a morada constante nos respectivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos 6 dias seguintes a essa mudança.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Despedimentos)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização de 2 meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a 6 meses.

3 — Se em tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optará entre o direito à reintegração na empresa ou às indemnizações previstas no n.º 2.

4 — Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele, inclusive, em que pelo tribunal se provar a falta de justa causa.

5 — Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador, serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos especiais

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

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

- a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- c) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- d) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães durante o período de aleitamento;
- e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal. A entidade patronal que não observar o disposto nesta alínea ficará obrigada a pagar à trabalhadora a indemnização referida na cláusula 39.<sup>a</sup>;
- f) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até 2 dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;
- g) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;
- h) Emprego a meio tempo de trabalhadoras com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos menores)

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Previdência e acidentes de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25% da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

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

4 — Nas empresas com menos de 5 trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas

nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10% e 70% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de acidente de trabalho)

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença profissional)

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela Previdência ou seguradora até ao montante do salário auferido à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Acidente de trabalho)

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

### CAPÍTULO X

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestam serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para Inverno.

2 — A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

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

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

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 6 dias úteis e em cada ano civil 1 mês.

4 — A penalidade prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa por escrito ou tenham decorrido 72 horas depois da notificação para apresentação da defesa escrita e tal defesa não seja apresentada no prazo fixado de 72 horas.

5 — A penalidade prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidade da entidade patronal)

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até 1 ano após

o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Para a responsabilidade da entidade patronal se presumir no caso da candidatura prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula é necessário que o trabalhador, nos 5 dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade patronal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Consequências da aplicação abusiva de sanções)

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 39.<sup>a</sup>, em caso de despedimento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Multas)

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa

previstos na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á segundamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

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

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

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

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos que justifiquem tal suspensão, previstos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Nulidade do despedimento)

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

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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Garantia da manutenção de regalias anteriores)

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Prevalência de normas)

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para os trabalhadores com categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Fiscalização)

1 — Sempre que os agentes da inspecção do trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato,

devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações da empresa e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Delegados sindicais)

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Reclassificações)

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Estrutura dos níveis de qualificação)

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

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

##### Grupo A (33 550\$):

Gerente.

##### Grupo B (32 150\$):

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.

##### Grupo C (29 700\$):

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

##### Grupo D (27 150\$):

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

##### Grupo E (26 500\$):

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de ga-

ragens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório e caixeiro de praça.

##### Grupo F (25 350\$):

Montador de pneus especializado, cobrador, fiel de armazém, conferente, motorista de ligeiros, lubrificador, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

##### Grupo G (24 100\$):

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

##### Grupo H (22 800\$):

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.º ano e telefonista.

##### Grupo I (22 250\$):

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.º ano.

##### Grupo J (21 600\$):

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

##### Grupo L (19 900\$):

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.º ano, electricista-ajudante do 2.º ano, distribuidor e estagiário do 2.º ano.

##### Grupo M (18 000\$):

Dactilógrafo do 1.º ano, electricista-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

##### Grupo N (13 900\$):

Aprendiz com mais de 2 anos, aprendiz-electricista do 2.º ano e paquete.

##### Grupo O (11 750\$):

Aprendiz até 2 anos e aprendiz-electricista do 1.º ano.

#### ANEXO II

##### Estrutura dos níveis de qualificação

##### 1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório.  
Gerente.

##### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

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

- 2.2 — Técnicos de produção e outros:  
Chefe de exploração de parques.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:  
Assistente de exploração de parques automóveis.  
Caixeiro-encarregado.  
Chefe de secção.  
Encarregado.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de tráfego.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Guarda-livros.  
Programador mecanográfico.
- 5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos:  
Caixa de escritório.  
Escriturário.  
Perfurador-verificador.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador mecanográfico.
- 5.2 — Comércio:  
Caixa de balcão.  
Caixa de parques de estacionamento.  
Caixeiro.  
Caixeiro de praça.  
Caixeiro-viajante.  
Fiel de armazém.
- 5.3 — Produção:  
Oficial electricista.  
Instalador de gás e aparelhagem de queima.  
Mecânico auto.  
Lubrificador.  
Montador de pneus especializado.  
Motorista.  
Recepcionista de garagens.  
Recepcionista de parques de estacionamento.
- 6 — Profissionais semiqualificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Cobrador.  
Caixeiro-ajudante.  
Conferente.  
Dactilógrafo.  
Telefonista.

## 6.2 — Produção:

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

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

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

### 7.2 — Produção:

Arrumador de parques.  
Distribuidor.

### Estágio e aprendizagem

#### Praticantes e aprendizes:

##### A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.  
Paquete.

##### A.2 — Praticantes do comércio:

Praticante de caixeiro.

##### A.3 — Praticantes da produção:

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

##### A.4 — Aprendizizes da produção:

Aprendiz.  
Aprendiz de electricidade.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1985.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*Fernando Victor Beirão Alves.*  
(Assinatura ilegível.)

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Abril de 1985, a fl. 25 do livro n.º 4, com o n.º 167/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.



## ACT para o sector cervejeiro

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Âmbito)

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas CENTRALCER — Central de Cervejas, E. P., e UNICER — União Cervejeira, E. P., e, por outro, todas as associações sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados e que estejam ao serviço daquelas empresas.

2 — Porém, aos trabalhadores que prestam serviço na Cervejaria Trindade o presente ACT será aplicado com as alterações e adaptações resultantes do disposto em protocolo a ser acordado entre as partes, o qual será objecto de publicação e cuja eficácia e prazo de vigência serão iguais aos conferidos ao presente acordo.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Vigência)

1 — O presente ACT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente ACT é válido pelos períodos mínimos de vigência que estejam fixados na lei, podendo ser denunciado nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Denúncia)

1 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão, acompanhado de proposta de alteração fundamentada nos termos da lei.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele a cuja revisão se esteja a proceder.

### CAPÍTULO II

#### Actividade sindical na empresa

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### (Princípio geral)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como

daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### (Direitos dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês, ou de 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de 1 dia.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### (Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa é determinado pela fórmula  $6 + \frac{n - 500}{200}$ , representando  $n$  o número de trabalhadores permanentes.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante do número seguinte.

4 — A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da fórmula  $\frac{n \times d}{t}$ , em que  $n$  é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato,  $d$  é o resultante obtido

nos termos dos n.ºs 1 e 2 e *t* é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5 — Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório, com as respectivas partes inteiras, seja igual a *d*.

6 — Poderão ainda designar um delegado sindical sem crédito de horas cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, 8 trabalhadores permanentes.

7 — Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de Dezembro de cada ano.

8 — Até 15 de Janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

- a) Pelo que respeita às empresas, fornecerem aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, lhes prestam serviço;
- b) Pelo que respeita aos sindicatos, fornecerem às empresas os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, estão filiados em cada um deles.

9 — Até 31 de Janeiro, compete às empresas informar o(s) sindicato(s) que eventualmente se encontre(m) na situação prevista no n.º 5 da presente cláusula.

10 — Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respectivas comunicações às empresas até ao final do mês de Fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

11 — Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o procedimento referido no n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-

-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — 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 6 horas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Instalações)

1 — As empresas colocarão 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, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — A entrada para as instalações referidas no número anterior pode ser assinalada com letreiro identificativo.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e preenchimento de vagas

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

1 — São condições de admissão:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas por lei ou pelas normas internas da empresa;
- c) Possuir carteira profissional, quando legalmente exigida;
- d) Possuir capacidade psicofísica, comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2 — Se o trabalhador não possuir as condições previstas na alínea *d*) do número anterior, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

3 — O posto de trabalho, o nível de qualificação, a remuneração e o local de trabalho serão fixados em documento escrito.

4 — As empresas facultarão ao trabalhador o conhecimento da regulamentação interna.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

2 — O período experimental é, em princípio, de 15 dias, podendo qualquer das partes, neste período, fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 — Na admissão de trabalhadores para funções cuja natureza o justifique, poderão, porém, ser acordados, por escrito, períodos experimentais mais longos, que não poderão ultrapassar 120 dias.

4 — Depois dos primeiros 15 dias, a eventual rescisão do contrato de trabalho, em consequência da inaptidão do trabalhador ou da sua impossibilidade de se ajustar às funções para que foi admitido, deverá ser fundamentada em documento escrito entregue ao trabalhador.

5 — São nulas e de nenhum efeito as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos na presente cláusula.

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

7 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outra entidade patronal, mediante garantia de trabalho na nova empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Nível de remuneração)

1 — Os trabalhadores são integrados no primeiro escalão do nível em que se insere a função para que são contratados.

2 — Exceptuam-se do disposto do número anterior os trabalhadores contratados a prazo, que durante os primeiros 3 meses de vigência do mesmo contrato serão remunerados pelo primeiro escalão do nível 1 ou do nível imediatamente inferior ao da função para que foram contratados.

3 — Para efeito de inserção em escalão diferente, as empresas poderão considerar a experiência e habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo currículo e ou provas efectuadas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — As empresas só poderão contratar trabalhadores a prazo nos termos permitidos na lei.

2 — A admissão de trabalhadores a prazo incerto, porém, só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

3 — O contrato a prazo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contraentes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

4 — Na falta de forma escrita, o contrato transformar-se-á em contrato sem prazo.

5 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

6 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a prazo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Readmissão)

1 — A readmissão para o mesmo posto de trabalho de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido não está sujeita ao período experimental.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento Geral das Caixas Sindicais de Previdência, seja reformado por acidente de trabalho ou doença profissional e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão nos termos do regulamento aplicável será readmitido em condições de trabalho e de remuneração adequadas à sua situação, devendo ainda a empresa, se for caso disso, desencadear as acções de formação e aperfeiçoamento profissional convenientes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas)

1 — O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2 — Para o preenchimento de vagas, as empresas darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores ao seu serviço, cumprindo-lhes dar publicidade no seio das empresas, durante um período de 7 dias, da existência das vagas que ocorram.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres das empresas:

a) Cumprir as disposições deste ACT e demais legislação aplicável;

- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Facultar ao trabalhador, nos termos da regulamentação interna das empresas, a consulta do seu processo individual;
- d) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e as funções que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas por escrito pelo trabalhador;
- e) Tratar com respeito e consideração o seu pessoal;
- f) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores previstas na lei;
- g) Conceder todas as facilidades previstas na lei e no presente contrato aos dirigentes sindicais e a trabalhadores com funções em instituições de segurança social;
- h) Organizar e remeter os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei, às entidades nela previstas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, nível ou categoria do trabalhador, salvo nos casos permitidos na lei e no presente ACT;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que comprovadamente não possuam condições de segurança;
- g) Admitir nos seus quadros trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- h) Transferir os trabalhadores fora das condições previstas na cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir as disposições deste ACT e demais legislação aplicável;

- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Ter para com todos os trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e tratar de forma correcta todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar, nomeadamente fornecedores, clientes e público em geral;
- g) Guardar segredo profissional, nomeadamente quanto a informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- i) Tratar com correcção, quando investidos em funções de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob a sua orientação;
- j) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja substituído ou sem permitir que o responsável da instalação tome, no mais curto espaço de tempo possível, as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Transferências do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — Entende-se por transferência do trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2 — Sempre que uma empresa tencione proceder à transferência de trabalhadores, deve comunicar-lhes, por escrito, essa intenção, justificando as razões dessa transferência e informando-os, ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho, constituindo-se no direito às indemnizações legais.

5 — A empresa não é obrigada ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6 — Nos casos em que a transferência do trabalhador se venha a efectuar por acordo deste com a em-

presa, poderá aquele rescindi-lo dentro dos 2 meses subsequentes à transferência.

7 — No caso referido no número anterior, se a empresa mantiver a decisão da transferência, competirá ao trabalhador, para manter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que afinal a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8 — Na transferência de trabalhadores de serviço externo, a empresa garantir-lhes-á sempre uma retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses, cessando definitivamente essa obrigação 2 meses após a data da transferência.

9 — As empresas atenderão, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da empresa situado em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

## **CAPÍTULO V**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal, feriados e pontes**

###### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

###### **(Descanso semanal)**

1 — Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — O dia de descanso complementar dos trabalhadores que exercem funções no supermercado da CENTRALCER, E. P., será a segunda-feira.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas de tal forma que anualmente todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

###### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

###### **(Feriados)**

1 — Serão observados como feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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;  
Feriado municipal.

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

3 — As empresas podem acordar na substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal por qualquer outro dia.

###### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

###### **(Pontes)**

1 — As empresas e os trabalhadores procurarão estabelecer «pontes» e os respectivos sistemas de compensação, nos termos dos números seguintes.

2 — As «pontes» devem ser propostas até ao fim do ano civil antecedente, constando obrigatoriamente da proposta os sistemas de compensação e os estabelecimentos e ou áreas funcionais a abranger.

3 — Uma vez acordadas, as «pontes» vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidos.

4 — Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a «ponte» já compensada ou tiver ficado por compensar a «ponte» já gozada, daí não resultará qualquer direito quer para a empresa quer para o trabalhador.

#### **SECÇÃO II**

##### **Faltas**

###### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

###### **(Faltas)**

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

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

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

###### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

###### **(Tipos de faltas)**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;

- c) Falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até 2 dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, durante 2 dias;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações da empresa, respectivamente;
- h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a naufragos, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente.

3 — São ainda consideradas justificadas na UNICER, E. P., as faltas motivadas por:

- a) Dispensas nos termos da cláusula 25.ª;
- b) Outras razões, quando autorizadas pela empresa, quanto a trabalhadores não abrangidos pelo regime da cláusula 25.ª

#### Cláusula 24.ª

(Dispensas — CENTRALCER, E. P.)

1 — A empresa concederá aos trabalhadores, em cada ano civil, dispensas, sem perda de retribuição, até um limite máximo de:

- a) Horário de 44 horas semanais — 25 horas;
- b) Horários inferiores — 20 horas;
- c) Horário flexível — 15 horas.

2 — São excluídos os trabalhadores contratados a prazo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3 — O trabalhador, para usufruir da faculdade concedida no n.º 1, não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4 — Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5 — Se o pedido de dispensa for efectuado com a antecedência mínima de 4 dias, a empresa só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

6 — Presume-se que obsta à operacionalidade dos serviços o pedido de dispensa solicitado para dia imediatamente anterior ou posterior a dias de descanso, feriados ou qualquer tipo de ausência.

#### Cláusula 25.ª

(Dispensas e prémio de assiduidade — UNICER, E. P.)

1 — As dispensas previstas na alínea a) do n.º 3 da cláusula 23.ª não poderão exceder os seguintes limites anuais:

- a) Horário de 44 horas semanais — 72 horas;
- b) Horários inferiores — 64 horas;
- c) Horário flexível — 48 horas.

2 — São excluídos os trabalhadores contratados a prazo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3 — O trabalhador, para usufruir da faculdade concedida no n.º 1, não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4 — Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5 — Se o pedido de dispensa for efectuado com a antecedência mínima de 4 dias, a empresa só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

6 — Presume-se que obsta à operacionalidade dos serviços o pedido de dispensa solicitado para dia imediatamente anterior ou posterior a dias de descanso, feriados ou qualquer tipo de ausência.

7 — O crédito concedido no n.º 1 será reduzido na proporção de 8 horas por cada conjunto de 4 dias completos, consecutivos ou interpolados, de ausências com qualquer fundamento, excepto as decorrentes de férias, do exercício de funções de dirigente ou delegado sindical, até ao limite dos créditos previstos respectivamente na lei e na cláusula 6.ª, ou do gozo das previstas na presente cláusula. Se, efectuada esta redução, o trabalhador tiver já excedido o crédito dela resultante, o excedente será descontado no crédito do ano subsequente.

8 — Estão, nomeadamente, incluídas no âmbito deste crédito as ausências motivadas por funeral ou luto não abrangidas pelas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 23.ª, dia de aniversário e ainda, fora do âmbito da medicina do trabalho, as consultas médicas, exames auxiliares de diagnóstico, actos terapêuticos ou de reabilitação do trabalhador ou de membros do seu agregado familiar e a faculdade prevista no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

9 — São ainda computados neste crédito os atrasos e antecipações na marcação de ponto verificados dentro do período de tolerância praticado na empresa, desde que não compensados no próprio dia ou nos termos previstos no regime de horário flexível, e, bem assim, os atrasos e antecipações verificados fora do período de tolerância, os quais serão considerados com o dobro do respectivo tempo, quer para efeito de dedução do crédito quer, excedido este, para efeito de perda de remuneração, salvo se, neste último caso, o trabalhador optar expressamente pelo regime legal.

10 — A ausência injustificada durante 3 dias seguidos ou 6 interpolados determina a perda de remuneração das ausências posteriores ao abrigo desta cláusula, bem como o subsídio previsto no n.º 12.

11 — Esgotado o crédito decorrente dos números anteriores, todas as restantes dispensas que a empresa venha a autorizar implicam perda de remuneração.

12 — Quando o trabalhador não esgotar o crédito resultante dos números anteriores, a empresa concederá, como prémio de assiduidade, um subsídio de montante equivalente à remuneração correspondente ao período não utilizado, o qual será liquidado no decurso do 1.º trimestre do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro.

13 — Nas situações de licença de parto e acidente de trabalho, o crédito resultante do n.º 1 da presente cláusula será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano civil a que o prémio diz respeito.

14 — A prática e a regulamentação interna da empresa em matéria de dispensas, nomeadamente o crédito gracioso concedido em regime de horário flexível, são substituídas pelo disposto na presente cláusula.

15 — Independentemente do crédito de tempo disponível, o total de dispensas em cada mês não deverá exceder o equivalente a 2 jornadas de trabalho.

16 — Os acréscimos de tempo imputados a título de descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar não estão submetidos ao disposto nos n.ºs 7, 9, 10 e 13 da presente cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup>, quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime de segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença, comprovada por atestado de médico não vinculado directamente à empresa, durante o máximo de 3 dias úteis no período de 1 ano civil. A apresentação de segundo atestado neste período implica perda de retribuição.

4 — A dedução das horas de falta deverá ser calculada segundo a fórmula constante da cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das 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 — As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal e complementar ou feriados implicam também a perda da remuneração correspondente a esses dias.

3 — Ao cálculo da perda de retribuição aplica-se igualmente o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar sem justificação durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar alegando motivo comprovadamente falso.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou injustificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador. Quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do tempo de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser comunicada à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de 5 dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

### SECÇÃO III

#### Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Regime dos impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedi-

mento se prolongue por mais de 1 mês cessam os direitos, deveres e garantias de partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa, a fim de retomar o serviço.

5 — Em qualquer caso, se o trabalhador, uma vez terminado o impedimento, não se apresentar dentro do prazo de 15 dias, perderá o direito ao lugar, caducando o respectivo contrato de trabalho.

6 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

7 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a prazo.

#### SECÇÃO IV

##### Férias

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Período e marcação de férias)

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — Porém, para os trabalhadores permanentes que prestem serviço em regime de turnos de laboração con-

tínua, o período de férias será de 30 dias consecutivos, com exclusão dos feriados intercorrentes.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável no ano de admissão, ano em que o trabalhador, no caso de ter sido admitido no decurso do 1.º semestre, terá direito, após o período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — Para efeitos de contagem do período de férias a que se refere o n.º 1 da presente cláusula só não são considerados dias úteis os feriados e os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 — Salvo o caso previsto no n.º 3 da presente cláusula, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

8 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

10 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

11 — A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias deverão ser gozadas.

12 — Por acordo, poderão as férias ser marcadas para ser gozadas em 2 períodos interpolados.

13 — O regime de férias do trabalhador contratado a prazo é o fixado na lei.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fraccionados.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.



4 — Quando as férias sejam efectivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro, as empresas continuarão a atribuir um suplemento nos casos, condições e montantes actualmente praticados.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de 2 anos, por adiamento do gozo das férias já vencidas:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu

início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não possa ser imputado.

2 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, adiar ou interromper as férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias, no caso do número anterior, confere ao trabalhador o direito de marcar em dias consecutivos o período de férias em falta.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços da administração regional de saúde, ou, excepcionalmente, na falta destes, por meio clínico idóneo, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1 relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa, dentro de 48 horas, o dia de início da doença, bem como, posteriormente, o seu termo, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — O trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — Exceptuando as situações de impedimento prolongado, relativamente às quais é aplicável o regime previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>, o trabalhador pode ainda gozar férias no 1.º trimestre do ano civil imediato se, estando as férias marcadas para o mês de Dezembro, não for possível o seu gozo integral até ao fim desse mês por motivo de doença.

5 — O disposto no número anterior é também aplicável às ausências motivadas por acidente de trabalho de duração não excedente a 30 dias consecutivos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente ACT, 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 subsequente.

### CAPÍTULO VI

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

### CAPÍTULO VII

#### Disciplina

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias das empresas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Início do procedimento disciplinar)

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias, contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar em caso de despedimento)

O processo disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Aplicação de outras sanções)

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

A empresa deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresen-

tado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho extraordinário;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos de segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Recurso)

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

##### SECÇÃO I

##### Mulheres

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Protecção da maternidade e paternidade)

1 — Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias:

- a) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

Durante o período de comprovada amamentação e até 1 ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;

- b) A uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- d) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- e) Durante as licenças referidas nas alíneas anteriores a trabalhadora mantém o direito à retribuição como se estivesse ao serviço.

Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá obrigatoriamente para a empresa, à qual será directamente enviado pelo respectivo centro regional de segurança social;

- f) A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;
- g) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período se interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- h) A morte da mãe trabalhadora no decurso da licença de parto ou a morte da mãe não trabalhadora nos 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias;
- i) A trabalhadora tem direito a gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa;
- j) Interromper o trabalho diário pelo total de 1 hora repartida por um máximo de 2 períodos, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, durante os 12 meses a seguir ao parto.  
Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e ou antes do termo do período normal de trabalho diário;
- k) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos distintos de duração máxima de uma hora, sem diminuição de retribuição, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano;

- m) As mulheres grávidas têm direito a dispensa de trabalho, sem perda de retribuição, para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, desde que avisem a empresa com a antecedência possível, devendo sempre apresentar documento comprovativo com a indicação do tempo dispendido na consulta;
- n) Após a declaração para efeitos de adopção de menores de 3 anos feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança;
- o) O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de 6 meses, prorrogáveis até ao limite máximo de 2 anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido ser interrompido.

2 — A trabalhadora, em caso algum, poderá usufruir concomitantemente dos direitos previstos nas alíneas j) e l) da presente cláusula.

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

## SECÇÃO II

### Menores

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

## SECÇÃO III

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Qualificação de trabalhador-estudante)

1 — Para os efeitos da presente secção considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Não estão abrangidos pela presente secção os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Facilidades para frequência de aulas)

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre as empresas, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;
- b) Duração do trabalho de 36 a 39 horas — dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

5 — O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Regime de turnos)

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas)

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 54.<sup>a</sup> podem ser sus-

pensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 54.<sup>a</sup>, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Prestação de exames ou provas de avaliação)

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Férias e licenças)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 1 mês.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Efeitos profissionais da valorização escolar)

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Requisitos para a fruição de regalias)

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta secção, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Excesso de candidatos à frequência de cursos)

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 54.<sup>a</sup> da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Comparticipação nas despesas escolares)

1 — A empresa comparticipará em 50 % das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis).

2 — No último ano de qualquer curso oficial, a empresa custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3 — Cada trabalhador terá direito à comparticipação total apenas uma vez.

4 — A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento. A falta de aproveitamento reincidente motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5 — As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a prazo com menos de um ano de permanência na empresa.

## **CAPÍTULO IX**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **(Formação profissional)**

As empresas proporcionarão aos trabalhadores ao seu serviço as condições necessárias à sua valorização profissional, na perspectiva das funções que desempenham ou possam vir a desempenhar dentro da normal evolução da sua carreira, sem perda de remuneração.

## **CAPÍTULO X**

### **Higiene e segurança do trabalho**

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **(Conceito)**

A higiene e segurança do trabalho compreende duas áreas distintas:

- a) Higiene do trabalho, que corresponde à promoção das condições gerais de salubridade nas instalações industriais e à prevenção técnica das doenças (profissionais ou não) relacionadas com o trabalho;
- b) Segurança no trabalho, que corresponde à prevenção técnica dos acidentes de trabalho e melhoria das condições técnicas de trabalho.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **(Comissão de segurança)**

Em todos os estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores existirá uma comissão de prevenção e segurança composta por 4 elementos, sendo 2 representantes eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pelos órgãos de gestão.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **(Atribuições das comissões de prevenção e segurança)**

As comissões de prevenção e segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Propor, sempre que as condições de segurança o exijam, a interrupção do funcionamento de

máquinas ou de actividade em determinadas instalações;

- b) Colaborar na definição e fazer o acompanhamento de programas de higiene e segurança a praticar na empresa ou em determinado estabelecimento;
- c) Velar pelo cumprimento da legislação aplicável em geral e, em particular, do Regulamento da Indústria de Refrigerantes, Regulamento de Higiene e Segurança dos Estabelecimentos Industriais e Regulamentação do Trabalho Feminino;
- d) Efectuar inspecções periódicas às instalações e material de protecção;
- e) Apreciar o nível de prevenção e segurança da empresa, bem como os relatórios anuais e as normas de segurança internas;
- f) Colaborar com todos os serviços da empresa aos quais estejam atribuídas funções relativas à higiene e segurança do trabalho;
- g) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos e apresentar à empresa recomendações destinadas a evitá-los.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **(Reuniões da comissão de segurança)**

1 — As comissões de segurança reunirão, no mínimo, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão poderá convocar reuniões extraordinárias, sempre que tal se afigure necessário.

3 — As reuniões serão coordenadas por um dos membros designados pelos órgãos de gestão, o qual poderá ser assessorado por um médico de medicina do trabalho e um técnico de prevenção e segurança.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **(Deveres das empresas)**

A empresa deve:

- a) Dar apoio às comissões de segurança e conceder-lhes facilidades para o normal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões nas questões relativas à higiene e segurança no trabalho.

## **CAPÍTULO XI**

### **Qualificação de funções**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **(Conceito)**

1 — A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão de recursos humanos das empresas outorgantes, designadamente nas áreas de recrutamento, selecção, formação profissional e remuneração.

2 — A qualificação de funções é um método técnico de valoração dos postos de trabalho através do qual se logra estabelecer — com justiça relativa e uniformidade de critérios — o grau de importância entre os postos de trabalho das empresas.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Elementos integrantes)

1 — Constituem elementos integrantes do método o «posto de trabalho», a «análise ou descrição de funções», o «manual» e a «avaliação ou qualificação em sentido restrito».

2 — Por «posto de trabalho» entende-se o conjunto bem definido de tarefas e responsabilidades que constituem a actividade de um ou vários trabalhadores.

3 — Por «análise de funções» entende-se a descrição elaborada em documento escrito das tarefas e responsabilidades inerentes a cada um dos postos de trabalho.

4 — Por «manual de qualificação» entende-se o conjunto de critérios ou factores que, levando em conta o grau de capacidade, responsabilidade e especialização exigidas aos titulares para o desempenho cabal dos postos de trabalho, funciona como instrumento de medida desses mesmos postos de trabalho.

No decurso das sucessivas negociações de revisão do ACT, as empresas obrigam-se a entregar aos sindicatos uma descrição sucinta e actualizada dos postos de trabalho, a qual poderá ser elaborada pela comissão de qualificação de funções.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Outros conceitos)

1 — Entende-se por «grelha de qualificação» a escala valorativa onde são posicionados os postos de trabalho de harmonia com a pontuação obtida.

2 — Entende-se por «nível de qualificação» o posicionamento dos postos de trabalho qualificados na grelha de qualificação.

3 — Entende-se por «reclamação» o pedido de requalificação, fundamentado, de um posto de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Manual de qualificação)

1 — As empresas outorgantes utilizam o manual TEA/CEGOS.

2 — O manual descreve pormenorizadamente — segundo critérios (capacidades, responsabilidades e condições) e graus (intensidade, extensão e importância) — os 26 factores considerados necessários à análise das várias funções da empresa.

3 — Os factores constantes do manual descrevem-se de forma sintética nos seguintes termos:

##### 3.1 — Inovação:

Mede a importância da iniciativa (participação qualitativa) e da planificação (participação quantitativa) que o posto exige do seu titular; Depende da precisão das instruções, da existência de regulamentos e normas, da ajuda que possa receber por parte dos superiores na descoberta de soluções, etc.

##### 3.2 — Relações internas:

Mede as relações de trabalho que a função exige com pessoas da empresa ou serviços; Depende da importância e dificuldade que para o titular representam esses contactos e da frequência com que eles se apresentam.

##### 3.3 — Relações externas:

Mede as relações de trabalho que a função exige com pessoas ou organismos exteriores à empresa; Depende da importância e dificuldade que para o titular representam esses contactos e da frequência com que eles se apresentam.

##### 3.4 — Responsabilidade pelo trabalho de outros:

Mede a responsabilidade que o titular do posto tem sobre o trabalho realizado por outras pessoas, seja seu chefe hierárquico (tipo hierárquico) ou não (tipo funcional); Depende da importância do trabalho que se supervisiona e da unidade orgânica sobre o qual se exerce.

##### 3.5 — Supervisão hierárquica:

Mede a responsabilidade por chefia hierárquica; Depende do número de pessoas supervisionadas.

##### 3.6 — Cultura verbal:

Mede os conhecimentos necessários ao titular para se expressar no desempenho da sua função (escrevendo ou falando); Depende da dificuldade desses tipos de expressão.

##### 3.7 — Cultura matemática:

Mede os conhecimentos de matemática que o posto exige; Depende do grau desses conhecimentos.

##### 3.8 — Conhecimentos técnico-teóricos:

Mede os conhecimentos teóricos profissionais (não os adquiridos pela prática) que o posto exige; Depende da complexidade dos conhecimentos e do tempo necessário para os obter.

##### 3.9 — Idiomas:

Mede os conhecimentos de línguas exigidas para desempenho da função; Depende do tipo, quantidade e formas de aplicação desses idiomas.

### 3.10 — Experiência:

Mede o tempo que o titular necessita para se adaptar à sua função na empresa, uma vez já na posse dos conhecimentos técnico-teóricos indispensáveis ao desempenho das tarefas de que está incumbido;

Depende dos anos, meses, semanas ou dias necessários a essa adaptação.

### 3.11 — Alcance de decisões:

Mede a importância que para a empresa têm as decisões que o titular toma por exigência do seu posto de trabalho;

Depende da importância da decisão, do tipo de controle que se exerce sobre o posto e da unidade orgânica sobre a qual recai a influência da decisão.

### 3.12 — Responsabilidade por equipamentos ou produtos:

Mede o prejuízo que pode ocorrer (por dificuldade do posto e não por negligência) no material, equipamento e produto acabado em consequência de acções de manipulação;

Depende do valor económico estimado, numa base mensal, desses prejuízos.

### 3.13 — Responsabilidade por serviços:

Mede o prejuízo que pode ocorrer em consequência de erros que o titular pode cometer em trabalhos predominantemente intelectuais;

Depende das consequências desses erros, das possibilidades que há de serem detectados e da frequência das operações susceptíveis de os provocarem.

### 3.14 — Responsabilidade pela segurança dos outros:

Mede o dano físico que se pode causar a outras pessoas ao manipular, conduzir, etc., máquinas ou produtos, veículos, etc., ou ainda ao dirigir, por forma directa, operações capazes de provocarem acidentes;

Depende das lesões que os eventuais acidentes podem causar, do grau de atenção necessário para os evitar e do tempo normalmente ocupado no desempenho dessas tarefas perigosas.

\*

### 3.15 — Esforço físico:

Mede a importância do esforço físico que o posto exige ao titular;

Depende da maior ou menor robustez física exigida pelo posto.

### 3.16 — Concentração sensorial:

Mede a tensão suposta pela concentração sensorial exigida pelo posto;

Depende do tempo e do grau de concentração.

### 3.17 — Alerta ou vigilância:

Mede a tensão suposta pela vigilância necessária para reagir bem e a tempo a situações imprevisíveis (dispersão sensorial);

Depende do tempo de alerta e do grau de vigilância.

### 3.18 — Perturbação:

Mede a tensão suposta pelas interrupções no trabalho em consequência de anomalias, chamadas, visitas, etc.; (consideram-se as alheias ao posto e não as próprias de determinadas funções);

Depende do tempo a que se está sujeito a elas e do tipo de perturbação.

### 3.19 — Ritmo:

Mede a tensão que deriva de se trabalhar com ritmo superior ao normal para cumprir determinados prazos (não se têm em conta os casos em que o ritmo acelerado é voluntário por parte do titular);

Depende do tempo em que se está submetido a esses ritmos e da sua frequência.

### 3.20 — Riscos no trabalho:

Mede o risco de acidente a que está sujeito o titular do posto;

Depende do tipo de lesão que os eventuais acidentes provoquem e do tempo a que se está sujeito a riscos.

### 3.21 — Iluminação:

Mede o grau de incómodo provocado por uma deficiente iluminação;

Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.22 — Humidade:

Mede o grau de incómodo provocado ou por um teor excessivo de humidade ou por contacto com líquidos;

Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.23 — Ruídos:

Mede o grau de incómodo provocado por ruídos ou vibrações;

Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.24 — Sujidade:

Mede o grau de incómodo provocado por sujidade e por manipulação de materiais engordurados ou poeirentos;

Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.25 — Temperatura:

Mede o grau de incómodo provocado por excesso de calor ou frio, mudanças bruscas de temperatura, correntes de ar, etc.;

Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.26 — Fumos:

Mede o grau de incómodo provocado por fumos, gases ou vapores nocivos;

Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.



#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Processo)

1 — A análise de funções é efectuada por um analista a partir da descrição elaborada pelo(s) titular(es) do posto de trabalho, que será acompanhada do parecer da hierarquia.

2 — A qualificação em sentido restrito é efectuada em cada empresa por uma comissão paritária, com base nas descrições de funções, através da aplicação do manual.

3 — Cada comissão é constituída por um máximo de 10 e um mínimo de 6 membros, sendo todos os trabalhadores permanentes da respectiva empresa.

4 — O processo de escolha será o seguinte:

- a) Até 5 elementos serão designados pelos sindicatos outorgantes do ACT ou eleitos em processo desenvolvido pelos mesmos;
- b) Igual número será designado por cada uma das empresas.

5:

- a) As empresas comprometem-se a proporcionar apoio técnico e formação a todos os membros da respectiva comissão;
- b) Nos dias de reunião, os membros das comissões serão dispensados das funções que lhes estão atribuídas, devendo ainda as empresas custear as despesas inerentes.

6 — Os resultados obtidos pela comissão de qualificação de funções serão publicados nas empresas pelos respectivos órgãos de gestão no prazo máximo de 15 dias.

7 — O(s) titular(es), ou um dos titulares do posto de trabalho qualificado, ou a respectiva chefia, poderão formular reclamações devidamente fundamentadas perante as hierarquias.

8 — As hierarquias terão o prazo máximo de 30 dias para enviarem, nos termos estabelecidos internamente, à comissão de qualificação de funções as reclamações efectuadas.

9 — As reclamações serão decididas pela comissão de qualificação no prazo máximo de 6 meses, retroagindo os seus efeitos à data em que foram apresentadas.

10 — Sem prejuízo da independência técnica da comissão de qualificação de funções, as empresas prestarão por escrito aos sindicatos os esclarecimentos que pela mesma via lhes forem solicitados, ouvindo, quando necessário, a supracitada comissão.

11 — As fases do processo serão coordenadas por um dos representantes da empresa na comissão, que não terá voto de qualidade.

12 — Poderão as comissões, entre os seus membros, acordar regulamentos de funcionamento que não contrariem os pontos anteriores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Níveis e grelha de qualificação)

1 — Todos os postos de trabalho serão qualificados e a cada um será atribuído um nível de qualificação.

2 — Salvo nas situações previstas na lei e no presente ACT, não se poderá transferir o trabalhador para posto de trabalho a que corresponda nível inferior àquele que ocupa.

3 — As grelhas de qualificação das empresas são constituídas por 16 níveis.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Enquadramento)

A inserção dos postos de trabalho e dos seus titulares nos respectivos níveis, nos termos do anexo, resulta exclusivamente da qualificação das funções efectivamente desempenhadas através do processo previsto no presente capítulo.

## CAPÍTULO XII

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Duração do trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de 44 horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder 9 horas.

3 — O período normal de trabalho efectivo em regime de laboração de 2 ou 3 turnos rotativos é o seguinte:

- 1.º turno — 44 horas semanais;
- 2.º turno — 42 horas e 30 minutos semanais;
- 3.º turno — 40 horas semanais.

4 — O período normal de trabalho efectivo em regime de laboração contínua terá a duração igual à indicada no número anterior, calculada em termos médios anuais.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de descanso)

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, salvo acordo em qualquer dos casos com os trabalhadores.

2 — No regime de laboração de 2 ou 3 turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

- 1.º turno — 1 hora;
- 2.º turno — meia-hora;
- 3.º turno — meia-hora (no máximo).

3 — Os intervalos previstos no número anterior poderão, por acordo com os trabalhadores, ser alterados do modo seguinte:

- 1.º turno — redução até meia-hora;
- 2.º turno — alargamento até 1 hora;
- 3.º turno — extinção.

4 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomarem uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho, desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia-hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

5 — Com excepção do previsto na parte final do número anterior, os intervalos a que se refere a presente cláusula não contam como tempo de serviço, salvo o regime mais favorável praticado no 3.º turno pela CENTRALCER, E. P.

6 — O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — As empresas poderão organizar turnos de pessoal sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de 2 ou 3 turnos rotativos (folga fixa).

3 — As empresas possibilitarão aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

4 — Quando, por razões de funcionamento do serviço, os trabalhadores tiverem de prestar trabalho fora da escala de turnos inicialmente prevista, a prestação desse trabalho deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo não inferior a 12 horas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Escala de turnos)

1 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído devem ser contituais do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído deve ser efectuada com a antecedência mínima de 24 horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca concerne;
- c) A troca de turnos não deve prejudicar o intervalo de descanso com duração mínima de 12 horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não deve sofrer redução ou prolongamento, quer para o substituto, quer para o substituído.

3 — A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de 8 dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4 — Sempre que a empresa não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

1 — O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20 % da remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário — CENTRALCER, E. P.)

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

2 — O trabalho só pode ser prestado nas condições legalmente previstas.

3 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias após o termo do período normal do trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, 10 horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, tendo motivo atendível, expressamente o solicite.

5 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 2 horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de 240 horas por ano.

6 — Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 101.<sup>a</sup>, nos termos e condições regulamentados internamente.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar — Descanso compensatório — UNICER, E. P.)

1 — Designa-se por trabalho suplementar aquele que é prestado, em dia útil, fora do horário de trabalho, bem como o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar «pontes», de harmonia com o disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> do ACT.

3 — Quando o trabalho suplementar for prestado após o termo do período normal de trabalho diário, o trabalhador não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, 10 horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho subsequente.

4 — Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 101.<sup>a</sup>, nos termos e condições regulamentados internamente.

5 — Salvo em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, o trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos seguintes limites:

- a) 2 horas, em dias úteis;
- b) O equivalente à jornada de trabalho, no dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados;
- c) 160 horas por ano.

6 — A prestação de trabalho suplementar confere direito a um descanso compensatório nos seguintes termos:

- a) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes;
- b) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, equivalente a um quarto da duração desse trabalho;
- c) No período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado pelos trabalhadores permanentes dá direito a um descanso compensatório equivalente a 40 % da duração do trabalho realizado.

7 — O descanso compensatório estabelecido nas alíneas b) e c) do número anterior será imputado, quanto aos trabalhadores permanentes, no crédito anual de dispensas previsto no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup>

8 — Em relação ao trabalho prestado entre 1 de Abril e 30 de Setembro em dia de descanso semanal

complementar pelos trabalhadores permanentes dos sectores produtivos já abrangidos pelo regime da anterior cláusula 87.<sup>a</sup>-A, a duração efectiva da jornada de trabalho na semana seguinte à da prestação de trabalho não poderá exceder 8 horas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respectivamente, a última hora será também paga como nocturna.

3 — Considera-se também como nocturno o trabalho suplementar prestado para além das 7 horas, desde que em prolongamento de um período totalmente nocturno.

#### SECÇÃO II

##### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Conceitos)

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, centros fabris, comerciais ou entrepostos a que os trabalhadores estejam adstritos.

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

3 — São grandes deslocações as que não permitem o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio habitual e as que, embora permitindo-o, excedam o raio de 150 km, sendo pequenas deslocações as restantes.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte nas seguintes condições:

- a) Em deslocações ocasionais: 0,25 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido;
- b) Em deslocações sistemáticas: 0,24 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido até ao limite anual de 22 000 km e 0,12 daquele preço por cada quilómetro percorrido além deste limite.

3 — Sempre que as empresas não efectuem o seguro, os trabalhadores que efectuem deslocações sistemáticas

têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até 650 contos de um carro até 1500 cm<sup>3</sup>) e de responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Alimentação e alojamento)

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de 370\$, que será alterado para 445\$ a partir de 1 de Janeiro de 1986.

2 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

	Até 31 de Dezembro de 1985	A partir de 1 de Janeiro de 1986
Pequeno-almoço .....	85\$00	100\$00
Almoço ou jantar .....	440\$00	530\$00
Dormida .....	1 180\$00	1 410\$00
Diária completa .....	2 145\$00	2 570\$00

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 84.<sup>a</sup>, o regime definido no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos vendedores enquanto exercerem funções externas.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Cobertura de riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo respectivo centro regional de segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que para tanto assumirão as obrigações que competiriam ao centro regional de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

### CAPÍTULO XIII

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — As empresas outorgantes asseguram aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente ACT.

2 — Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhes-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

3 — Para os efeitos do presente ACT, o valor do salário-hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4 — Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para a remuneração do trabalho nocturno e por turnos, incidem sobre o salário-hora individual.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil do mês a que diz respeito.

2 — A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — As empresas comprometem-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma a que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores poderão invocar expressamente razões pessoais que dificultem o recebimento da retribuição através de transferência bancária.

5 — As empresas providenciarão todo o apoio necessário à abertura das contas bancárias por parte dos trabalhadores, suportando, nomeadamente, o pagamento do primeiro livro de cheques.

6 — Além disso, os serviços das empresas apoiarão os trabalhadores na requisição e levantamento dos necessários livros de cheques.

7 — As empresas continuarão a facultar aos trabalhadores o desconto dos seus cheques, até ao montante da sua retribuição, por forma a poderem fazer face às suas necessidades imediatas, salvo os abrangidos pelo disposto no n.º 4 desta cláusula.

8 — As empresas são obrigadas a entregar aos trabalhadores um talão, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou a respectiva codificação, nível de qualificação, número fiscal de contribuinte e da inscrição nas instituições da Segurança Social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

9 — O presente acordo sobre a forma de pagamento vigora transitoriamente durante o ano de 1985, renovando-se por períodos de 12 meses desde que qualquer das partes o não denuncie com a antecedência de 60 dias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho extraordinário — CENTRALCER, E. P.)

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida de 50 % para as horas extraordinárias diurnas e 100 % para as horas extraordinárias nocturnas, o que inclui já a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado — CENTRALCER, E. P.)

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal.

2 — Sem prejuízo da remuneração normal, o trabalho prestado no dia de descanso semanal dá direito a descanso num dos 7 dias seguintes.

3 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa no regime de laboração contínua é equiparado, para efeitos de retribuição, ao trabalho prestado em dia feriado.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho suplementar — UNICER, E. P.)

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os acréscimos de 50 %, na primeira hora, e de 75 %, nas restantes.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal.

3 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa no regime de laboração contínua é equiparado, para efeitos de retribuição, ao trabalho prestado em dia feriado.

4 — O trabalho suplementar prestado dentro dos limites fixados na cláusula 83.<sup>a</sup> beneficiará de um acréscimo de 50 %, a processar em verba autónoma.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho nocturno e por turnos — CENTRALCER, E. P.)

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalho prestado aos domingos nos regimes de laboração contínua e dentro do período normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

	Até 31 de Dezembro de 1985	A partir de 1 de Janeiro de 1986
a) Turno das 8 às 16 horas ...	1 340\$00	1 610\$00
b) Turno das 16 às 24 horas...	1 400\$00	1 680\$00
c) Turno das 0 às 8 horas ....	1 590\$00	1 900\$00

3 — A partir da entrada em vigor das presentes alterações as remunerações referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, quando auferidas com carácter de regularidade, terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no 13.º mês.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho nocturno e por turnos — UNICER, E. P.)

1 — O trabalho nocturno em regime de turnos fixos e rotativos será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

2 — O trabalho nocturno em regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 60 % sobre a remuneração normal.

3 — Estas remunerações terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no 13.º mês nas condições actualmente em vigor na empresa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago até 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído 1 ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

(Abono para falhas — CENTRALCER, E. P.)

São atribuídos os seguintes abonos para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, aos trabalhadores que desempenhem as funções de:

- Tesoureiro — Sede ..... 2 170\$00
- Chefe de caixa — Entrepasto 1... 2 170\$00
- Caixa e ajudante de caixa — Entrepastos 1 e 3 ..... 1 450\$00
- Caixa e ajudante de caixa — Sede e fábricas ..... 1 450\$00

e) Cobrador de caixa central .....	1 450\$00
f) Auxiliar de serviços externos — Fábrica 2.....	1 090\$00
g) Auxiliar de serviços externos .....	945\$00
h) Vendedor .....	725\$00
i) Distribuidor de venda directa e caixa — Supermercado .....	600\$00

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas — UNICER, E. P.)

##### 1 — Aos titulares das funções:

Código	Designação
5.4.5760	Empregado de serviços externos/cobrador.
2.4.0780	Caixa.
4.4.0810	Caixa.
5.4.0821	Caixa.
2.4.5775	Empregado de serviços externos/tesouraria.
2.4.0975	Chefia de equipa de ajudante de tesouraria.
3.4.2175	Chefia de secção de tesouraria.
4.4.2190	Chefia de secção de tesouraria.
5.4.9615	Tesoureiro (entrepósito).
5.4.9630	Tesoureiro (fábrica).
2.4.2910	Chefia de sector de tesouraria.

é atribuído um abono mensal para falhas de 1220\$ até 31 de Dezembro de 1985 e a partir de 1 de Janeiro de 1986 de 1470\$, o qual será pago em função do trabalho efectivamente prestado.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1 — Em caso de substituição temporária, e desde que se verifique o desempenho da nova função, manter-se-á o escalão e remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição temporária, de forma que esta, adicionada à remuneração base acrescida das diuturnidades, seja igual à remuneração imediatamente superior fixada na grelha salarial para o novo posto de trabalho.

2 — Às atribuições temporárias de funções aplica-se o disposto no número anterior.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada 3 anos de permanência no mesmo nível, contados a partir da data da inserção no escalão 3 (UNICER, E. P.) ou escalão C (CENTRALCER, E. P.), até ao limite de 3 diuturnidades, do seguinte montante:

- Para a UNICER, E. P. — 1000\$;
- Para a CENTRALCER, E. P. — 940\$ durante o ano de 1985 e 1000\$ a partir de 1 de Janeiro de 1986.

2 — Para efeitos de processamento, considera-se que a atribuição das diuturnidades se reporta ao dia 1 do mês a que digam respeito.

3 — O quantitativo referido no n.º 1 será reduzido proporcionalmente em relação aos trabalhadores em regime de tempo parcial de trabalho, com arredondamento para a meia centena de escudos imediatamente superior.

4 — A alteração definitiva para nível superior extingue as diuturnidades auferidas no anterior nível, excepto se a alteração for só de um nível, caso em que apenas se extingue 50 % do montante dessas diuturnidades, constituindo a parte restante antecipação das diuturnidades vincendas.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que a nova remuneração base seja inferior à soma da anterior acrescida das diuturnidades ou antecipação de diuturnidades o trabalhador manterá direito à diferença, a qual será absorvida aquando da atribuição das diuturnidades vincendas.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Comissões)

As empresas continuarão a atribuir comissões de vendas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

Quando as empresas não assegurem o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia completo de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação dos seguintes valores:

##### a) UNICER, E. P.:

Almoço e jantar — 315\$;  
Ceia — 260\$;

##### CENTRALCER, E. P.:

Pequeno-almoço — 60\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 315\$;

##### b) A partir de 1 de Janeiro de 1986:

##### UNICER, E. P.:

Almoço e jantar — 380\$;  
Ceia — 315\$;

##### CENTRALCER, E. P.:

Pequeno-almoço — 70\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 380\$.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Consumo gratuito)

Aos trabalhadores permanentes e reformados as empresas atribuirão anualmente 36 grades dos seus produtos de capacidade até 0,33 l.

No caso de contratados a prazo será de 24 o número de grades a atribuir.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

(Incentivos à produtividade — UNICER, E. P.)

1 — Aos trabalhadores permanentes será concedido um prémio global de produtividade, que variará em função do trabalho prestado e da relação entre o total de vendas e o total de horas trabalhadas.

2 — O prémio estabelecido no presente regime não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de pagamento de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

3 — O prémio de produtividade será liquidado em 4 prestações correspondentes ao índice de produtividade

apurado em cada trimestre, devendo a prestação dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º trimestres ser incluída, respectivamente, no processamento de retribuições de Abril, Julho, Outubro e Janeiro.

4 — O índice trimestral de produtividade será o quociente de  $\frac{\text{Vendas}}{\text{Horas trabalhadas}}$ , sendo o dividendo constituído pelo total de litros de cerveja e refrigerantes vendidos pela empresa, no país e no estrangeiro, e constituindo o divisor o total de horas de trabalho efectuadas durante o correspondente trimestre.

5 — Ao escalonamento dos índices trimestrais de produtividade corresponderão as seguintes taxas para o prémio de produtividade:

Matriz de produtividade

Escalão	Taxa	1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre
A.....	3 %	48,4 l/hora	71,1 l/hora	91,2 l/hora	49,1 l/hora
B.....	4 %	50,8 l/hora	74,6 l/hora	95,7 l/hora	51,6 l/hora
C.....	5 %	53,2 l/hora	78,1 l/hora	100,3 l/hora	54,0 l/hora
D.....	6 %	55,7 l/hora	81,7 l/hora	104,8 l/hora	56,5 l/hora

6:

- No caso de trimestre(s) em que o índice de produtividade alcançado seja inferior ao do escalão A da matriz, quando a produtividade se revelar positiva o remanescente de vendas será imputado prioritariamente para colmatar o(s) défice(s);
- Se o remanescente for inferior ao(s) défice(s) não será atribuído prémio de produtividade em qualquer dos trimestres;
- Se o remanescente for superior ao(s) défice(s) atribuir-se-á o escalão A da matriz no(s) trimestre(s) com índice negativo de produtividade. Em relação ao trimestre com índice positivo de produtividade o escalão será determinado reimputando-se-lhe a parte do remanescente não utilizada na anulação do(s) défice(s), na exacta medida do necessário para atingir o índice mínimo de produtividade definido na matriz para o escalão atingido;
- A parte excedente deste remanescente transitará para o trimestre seguinte;
- Para os efeitos das alíneas anteriores, entende-se por remanescente a diferença entre o total de vendas e o produto do total de horas trabalhadas pelo índice de produtividade registado no trimestre homólogo do ano anterior;
- Nas situações não abrangidas pela previsão da alínea c) será transportada para o trimestre subsequente a diferença entre o total de vendas e o produto total de horas trabalhadas pelo índice mínimo de produtividade definido na matriz para o escalão atingido.

7 — Se se constatar em 1985 a não aplicação do prémio nos 1.º e 2.º trimestres, as partes comprometem-se a negociar uma nova matriz de produtividade para os 3.º e 4.º trimestres, devendo os respectivos escalões atender, por um lado, à variação da produtividade registada no 1.º semestre em confronto com idêntico pe-

ríodo do ano anterior e, por outro lado, aos índices de produtividade dos 3.º e 4.º trimestres também do ano anterior.

8 — A taxa apurada incidirá sobre a soma das remunerações bases atribuídas a cada trabalhador permanente durante o respectivo trimestre.

9 — Os montantes absolutos trimestrais atribuídos nos termos dos números anteriores serão reduzidos à razão de 1/60 por cada dia de ausência ocorrido no respectivo trimestre.

10 — Para efeito das deduções previstas no número anterior só não são consideradas como ausências as faltas previstas na cláusula 25.<sup>a</sup>, as motivadas por acidente de trabalho, por licença de maternidade e por actividade sindical e funções na comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores, até ao limite dos créditos estabelecidos.

11 — Nos casos de admissão ou cessação do contrato de trabalho, o montante do prémio será reduzido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado no trimestre.

12 — A empresa porá à disposição dos sindicatos os elementos necessários para a verificação da matriz acordada para o prémio de produtividade sempre que estes o solicitem.

13 — O presente prémio vigorará a título transitório e a sua manutenção em 1986 fica condicionada à negociação e acordo entre as partes, não podendo estas invocar, nessa altura, direitos adquiridos.

A sua manutenção fica dependente da verificação cumulativa dos seguintes pressupostos:

- Tal como se verificou na matriz para 1985, o escalão A terá como limite mínimo o índice obtido em cada trimestre do ano imediatamente

anterior arredondado para a décima imediatamente superior, sendo corrigidos todos os escalões em conformidade;

- b) O valor do prémio será fixado levando em conta o montante dos encargos dele decorrentes, ponderado conjuntamente com os aumentos de encargos que resultem das actualizações da tabela salarial.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Carreira profissional**

#### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

##### **(Conceito)**

1 — Por carreira profissional entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial para nível ou escalão superior ao que lhe correspondia anteriormente. A progressão poder-se-á verificar no sentido vertical ou horizontal.

2 — A progressão vertical consiste na mudança do nível de qualificação decorrente da requalificação do posto de trabalho ocupado ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior.

3 — O enquadramento na grelha salarial efectuar-se-á para escalão de novo nível com remuneração imediatamente superior à que lhe correspondia no escalão de origem. Porém, na progressão de apenas um nível é garantida a inserção do trabalhador no escalão imediatamente anterior ao de origem.

4 — A progressão horizontal consiste na mudança de escalão dentro do mesmo nível de qualificação decorrente das condições previstas nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 105.<sup>a</sup>**

##### **(Fases da progressão horizontal)**

A progressão horizontal tem duas fases distintas: a primeira, de carácter semiautomático, comporta 3 escalões da grelha salarial; a segunda, correspondente aos escalões 4 e 5, no caso da CENTRALCER, E. P., e ao escalão 4, no caso da UNICER, E. P., será de carácter não automático.

#### **Cláusula 106.<sup>a</sup>**

##### **(Condições gerais de acesso)**

1 — Na fase semiautomática a mudança de escalão será efectuada obrigatoriamente após se terem verificado as seguintes condições:

- a) Escalão 2 — 3 anos no escalão 1;  
b) Escalão 3 — 3 anos no escalão 2.

2 — Na fase não automática o acesso aos escalões 4 e 5 fica dependente de avaliação profissional e de permanência de 3 anos no escalão anterior.

#### **Cláusula 107.<sup>a</sup>**

##### **(Condições específicas de acesso)**

1 — Os períodos de permanência constantes da cláusula anterior pressupõem o desempenho efectivo da função em cada ano a que respeita a observação, não se efectuando a mudança de escalão no seguintes casos:

- a) Verificação inequívoca do não desempenho da função, de acordo com relatório a elaborar pela hierarquia, do qual será entregue cópia ao trabalhador;  
b) Ausências superiores a 22 dias úteis por cada ano, aplicando-se, no entanto, o princípio da proporcionalidade aos períodos remanescentes que resultem das seguintes situações:

Parto;

Doença até 2 meses, sem prejuízo de apreciação individual de casos excepcionais;  
Acidente de trabalho e doença profissional.

2 — Relativamente a dirigentes e delegados sindicais, delegados da Segurança Social, membros de comissões de trabalhadores ou comissões paritárias emergentes deste ACT as condições específicas previstas no número anterior serão apreciadas sem levar em conta o tempo despendido no exercício dos cargos atrás referidos.

3 — As partes obrigam-se a negociar a presente cláusula na próxima revisão do clausulado deste ACT.

#### **Cláusula 108.<sup>a</sup>**

##### **(Contagem de tempo)**

1 — A contagem de tempo em cada escalão reporta-se a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Considera-se ano completo para os efeitos previstos no número anterior aquele em que a admissão ou mudança de situação ocorra até 30 de Junho.

## **CAPÍTULO XV**

### **Disposições finais**

#### **Cláusula 109.<sup>a</sup>**

##### **(Produção de efeitos)**

1 — As grelhas salariais constantes nos anexos ao presente ACT produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

2 — Os tempos de permanência referidos na cláusula 106.<sup>a</sup> serão contados a partir de 1 de Janeiro de 1980, para a primeira evolução no escalão.

#### **Cláusula 110.<sup>a</sup>**

##### **(Aumento marítimo)**

É garantido a partir de 1 de Janeiro de 1985 a todos os trabalhadores ao serviço das empresas um acréscimo salarial equivalente a 0,97 do aumento médio ponderado decorrente da aplicação da tabela salarial, acréscimo que incidirá sobre as remunerações base, com arredondamento para a meia centena de escudos imediatamente superior.



Aos trabalhadores que não estejam enquadrados na grelha salarial, mas cujo vencimento nela tenha correspondência, as empresas atribuirão o mesmo aumento da grelha salarial.

**Cláusula 111.<sup>a</sup>**

**(Regalias sociais)**

As regalias sociais praticadas pelas empresas são as constantes dos regulamentos internos das empresas.

**Cláusula 112.<sup>a</sup>**

**(Declaração de maior favorabilidade)**

As partes ortorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste ACT relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector, bem como a todas as condições de trabalho praticadas nas empresas até à data da celebração, desde que os respectivos institutos constem deste acordo colectivo.

**ANEXO I**

**Grelha salarial da CENTRALCER, E. P.**

Nível	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
16 .....	120 260\$00	127 785\$00	135 190\$00	142 720\$00	150 250\$00
15 .....	105 200\$00	112 730\$00	120 260\$00	127 785\$00	135 190\$00
14 .....	90 330\$00	97 675\$00	105 200\$00	112 730\$00	120 260\$00
13 .....	78 150\$00	84 330\$00	90 330\$00	97 675\$00	105 200\$00
12 .....	66 220\$00	72 340\$00	78 150\$00	84 330\$00	90 330\$00
11 .....	60 220\$00	66 220\$00	72 340\$00	78 150\$00	84 330\$00
10 .....	51 285\$00	54 410\$00	60 220\$00	66 220\$00	72 340\$00
9 .....	45 350\$00	48 225\$00	51 285\$00	54 410\$00	60 220\$00
8 .....	39 350\$00	42 230\$00	45 350\$00	48 225\$00	51 285\$00
7 .....	37 800\$00	39 390\$00	42 265\$00	45 390\$00	48 265\$00
6 .....	34 925\$00	36 455\$00	37 800\$00	39 390\$00	42 265\$00
5 .....	33 395\$00	34 925\$00	36 455\$00	37 800\$00	39 390\$00
4 .....	31 865\$00	33 395\$00	34 925\$00	36 455\$00	37 800\$00
3 .....	30 270\$00	31 865\$00	33 395\$00	34 925\$00	36 455\$00
2 .....	28 740\$00	30 270\$00	31 865\$00	-\$-	-\$-
1 .....	25 865\$00	27 395\$00	28 740\$00	-\$-	-\$-

**ANEXO II**

**Grelha salarial da UNICER, E. P.**

Nível	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4
16 .....	122 500\$00	130 250\$00	133 700\$00	149 100\$00
15 .....	107 450\$00	114 750\$00	117 350\$00	133 550\$00
14 .....	90 350\$00	98 450\$00	105 350\$00	117 750\$00
13 .....	78 300\$00	84 350\$00	90 150\$00	102 050\$00

Nível	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4
12 .....	66 350\$00	72 350\$00	78 150\$00	87 950\$00
11 .....	59 050\$00	64 200\$00	68 900\$00	75 800\$00
10 .....	51 350\$00	54 350\$00	60 100\$00	68 000\$00
9 .....	47 100\$00	50 500\$00	53 500\$00	57 900\$00
8 .....	41 550\$00	44 600\$00	47 550\$00	51 750\$00
7 .....	38 314\$50	40 590\$00	42 619\$50	45 448\$50
6 .....	35 731\$50	37 884\$00	39 606\$00	41 574\$00
5 .....	33 579\$00	34 870\$50	36 777\$00	38 314\$50
4 .....	29 950\$50	32 718\$00	34 440\$00	36 408\$00
3 .....	28 228\$50	30 565\$50	32 164\$50	34 009\$50
2 .....	27 552\$00	28 843\$50	30 319\$50	31 857\$00
1 .....	27 121\$50	27 552\$00	28 413\$00	29 274\$00

### Lisboa, 30 de Janeiro de 1985.

Pela CENTRALCER — Central de Cervejas, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela UNICER — União Cervejeira, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;  
Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestranga e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e ainda pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas:

José António Alves Gomes.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve:

José António Alves Gomes.

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação de:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;  
Sindicato Independente dos Médicos;  
Sindicato dos Enfermeiros do Norte;  
Sindicato dos Engenheiros do Norte;  
Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Contabilistas:

Maria Gabriela da Costa Ferreira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

José António Alves Gomes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Centro:

José António Alves Gomes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra:

José António Alves Gomes.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore, em representação de:

Sindicato dos Operadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro:

José António Alves Gomes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte:

José António Alves Gomes.

Pelo Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:

José Carlos da Silva Pereira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

*José António Alves Gomes.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*José António Alves Gomes.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

*(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 5 de Março de 1985. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 23 de Abril de 1985, a fl. 24 do livro n.º 4, como n.º 160/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### **ACT entre a IVIMA, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria (sector de cristalaria) — Alteração salarial e outras**

Entre a IVIMA, S. A. R. L., a J. F. Custódio, L.<sup>da</sup>, a Manuel Pereira Roldão & F. S., L.<sup>da</sup>, e a CRISAL, S. A. R. L., por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, por outro, estabeleceu-se a seguinte revisão salarial (clausulado e tabela):

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro, os trabalhadores de escritório ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência e denúncia)**

1 — .....

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985 até 31 de Dezembro de 1985.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)**

1 — .....

a) .....

- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 0,9% sobre nível 7 da tabela salarial por dia;  
c), d), e) e f) .....

2, 3, e 4 — .....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>-A

##### (Abono para falhas)

Os trabalhadores que desempenhem funções de caixa ou cobradores auferirão, independentemente da sua remuneração mensal certa, um abono para falhas de:

- 2500\$ — aos trabalhadores abrangidos pela tabela I;  
3000\$ — aos trabalhadores abrangidos pela tabela II.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>-B

##### (Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, do seguinte valor:

- 80\$ — para os trabalhadores abrangidos pela tabela I;  
190\$ — para os trabalhadores abrangidos pela tabela II.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1981).

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela II
1	Director de serviços e analista de sistemas .....	63 400\$00	64 670\$00
2	Programador analista de aplicação .....	50 200\$00	51 150\$00
3	Tesoureiro, chefe de serviços e chefe de escritório .....	45 700\$00	45 630\$00
4	Programador, contabilista e chefe de divisão .....	46 800\$00	44 830\$00
5	Chefe de secção, secretário, guarda-livros e correspondente em línguas estrangeiras .....	37 800\$00	36 950\$00
6	Ajudante de guarda-livros .....	36 300\$00	35 400\$00
7	Caixa, vendedor, primeiro-escriturário e operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	35 600\$00	35 030\$00
8	Segundo-escriturário e operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	33 600\$00	32 920\$00
9	Terceiro-escriturário e operador mecanográfico de 3. <sup>a</sup> .....	32 500\$00	31 660\$00
10	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	33 600\$00	32 920\$00
11	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	31 800\$00	30 750\$00
12	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	32 200\$00	31 290\$00
13	Telefonista de 2. <sup>a</sup> e caixa de balcão .....	30 100\$00	29 510\$00
14	Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	27 800\$00	27 380\$00
15	Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	26 000\$00	25 460\$00
16	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	26 000\$00	25 460\$00
17	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	22 300\$00	20 780\$00
18	Paquete de 16/17 anos .....	16 600\$00	16 550\$00
19	Paquete de 14/15 anos .....	13 800\$00	14 200\$00

#### Critério diferenciador das tabelas

Tabela I — aplica-se às empresas IVIMA, S. A. R. L., J. F. Custódio, L.<sup>da</sup>, e Manuel Pereira Roldão & F. S., L.<sup>da</sup>.

Tabela II — aplica-se à CRISAL, S. A. R. L.

Leiria, 27 de Fevereiro de 1985.

Pela IVIMA, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela J. F. Custódio, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Manuel Pereira Roldão & F. S., L.<sup>da</sup>:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CRISAL, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Definição de funções das categorias

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos 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 modificações 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 supervisionar tecnicamente a preparação dos programas e os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise dos problemas.

**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 e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

**Programador analista de aplicação.** — É o trabalhador que interpreta as soluções apresentadas pelo analista de sistemas, tomando em conta o equipamento a utilizar. Define as fases elementares do processamento, esboçando os planos do teste e condensando o trabalho da programação a nível de aplicação.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Pela IVIMA, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela J. Ferreira Custódio, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Manuel Pereira Roldão & Filhos, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela CRISAL, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 26 de Abril de 1985, a fl. 25 do livro n.º 4, com o n.º 165/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a LEITZ — Portugal — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

### Artigo 1.º

A empresa aplicará na íntegra o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 13, de 8 de Abril de 1982, e 17, de 8 de Maio de 1984.

### Artigo 2.º

A empresa aplicará na íntegra a revisão do clausulado e das tabelas de remuneração mínimas do CCTV para a indústria vidreira — sector da óptica, entregue para depósito em 15 de Janeiro de 1985.

### Artigo 3.º

São ainda definidas as remunerações mínimas para as seguintes categorias:

Encarregado .....	38 800\$00
Afinador de máquinas .....	36 750\$00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão .....	34 500\$00
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos .....	34 500\$00
Polidor de lentes de iluminação ....	33 150\$00
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	33 150\$00
Metalizador de vidros de óptica ...	32 800\$00

Fresador de lentes ou prismas .....	32 800\$00
Esmerilador de lentes ou prismas ..	32 800\$00
Colador de sistemas ópticos .....	30 700\$00
Montador de sistemas ópticos .....	29 800\$00
Centrador de lentes .....	29 800\$00
Controlador de lentes ou prismas ..	29 800\$00
Alimentador de máquina .....	28 500\$00
Colador de lentes ou prismas .....	28 500\$00
Descolador de lentes ou prismas ...	28 500\$00
Embalador .....	28 500\$00
Facetador de lentes ou prismas ....	28 500\$00
Lacador .....	28 500\$00
Lavador .....	28 500\$00
Limpador .....	28 500\$00
Verificador de superfícies .....	28 500\$00
Praticante:	

Do 3.º ano .....	20 300\$00
Do 2.º ano .....	17 800\$00
Do 1.º ano .....	13 700\$00

Vila Nova de Famalicão, 4 de Janeiro de 1985.

Pela LEITZ — Portugal — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

António F. Almeida.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

António F. Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Aníbal F. Almeida.*

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Aníbal F. Almeida.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*Aníbal F. Almeida.*

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal/CGTP-IN representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1985. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 24 de Abril de 1985, a fl. 24 do livro n.º 4, com o n.º 163/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**(Retribuição mensal, diária e horária)**

O n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

2 — A retribuição mensal dos trabalhadores classificados de B será inferior em 1500\$ à dos trabalhadores classificados de A da respectiva categoria profissional.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**(Abono para falhas)**

O n.º 1 passa a ter a seguinte redacção:

1 — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores e tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 3290\$ enquanto exercerem essas funções, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**(Prémio de antiguidade)**

O n.º 1 passa a ter a seguinte redacção:

1 — Os trabalhadores ao serviço da COVINA terão direito a um prémio mensal calculado de acordo com o escalão de antiguidade respectivo e nos seguintes termos:

- De 5 a 9 anos — 1150\$;
- De 10 a 14 anos — 2000\$;
- De 15 a 24 anos — 2700\$;
- De 25 anos ou mais — 4000\$.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**(Remuneração do trabalho por turnos)**

Passam a ter a seguinte redacção os n.ºs 1 a 5:

1 — Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor de 9250\$.

2 — Os trabalhadores em regime de 2 turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor de 7860\$.

3 — Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor de 7860\$.

4 — Os trabalhadores em regime de 2 turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor de 5320\$.

5 — O motorista com folga fixa, que não coincida com sábado ou domingo, tem direito a um acréscimo mensal no valor de 6940\$.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de prevenção)**

O n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção têm direito a:

- 1520\$ por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;
- 880\$ por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>**

**(Refeitório)**

É acrescentado um n.º 3 com a seguinte redacção:

3 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório da COVINA é atribuído diariamente um subsídio de refeição no valor de 375\$.

Para atribuição deste subsídio serão respeitadas as normas internas em vigor na empresa.

**ANEXO III**

**Enquadramentos**

A partir de 1 de Janeiro de 1985 os enquadramentos constantes do anexo III passam a ter as seguintes alterações:

Grupo 9:

- Secretário técnico.
- Técnico de métodos II.

Grupo 10:

- Secretário de administração II.
- Técnico de métodos I.

Grupo 12:

- Secretário de administração I.
- Secretário de direcção II.

Grupo 13:

- Secretário de direcção I.

Grupo 19:

- Costureiro industrial.

# ANEXO IV

Foi acordada a seguinte tabela salarial:

Grupos	Remunerações
1 .....	147 250\$00
2 .....	131 300\$00
3 .....	116 550\$00
4 .....	111 050\$00
5 .....	103 050\$00
6 .....	94 500\$00
7 .....	70 250\$00
8 .....	65 600\$00
9 .....	61 200\$00
10 .....	56 700\$00
11 .....	51 400\$00
12 .....	50 000\$00
13 .....	48 500\$00
14 .....	47 250\$00
15 .....	46 150\$00
16 .....	44 650\$00
17 .....	43 000\$00
18 .....	41 350\$00
19 .....	39 750\$00
20 .....	38 150\$00
21 .....	36 750\$00
22 .....	34 350\$00
23 .....	32 750\$00
24 .....	31 050\$00

22 de Março de 1985.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

Alexandre Delgado.  
Maria Cândida Oliveira.  
(Assinatura ilegível.)

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Alexandre Delgado.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores da indústria de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em nome dos sindicatos seus filiados:

Sindicato Nacional de Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei.

SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Química;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1985. — Pelo Secretariado  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Abril de 1985, a fl. 25 do livro n.º 4, com o n.º 165/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros.**

O Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro e a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras declaram aderir, nos termos dos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, à alteração salarial e outras do CCT celebrado entre a referida associação patronal e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1985.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.

Depositado em 23 de Abril de 1985, a fl. 24 do livro n.º 4, com o n.º 161/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.



**CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1984:

**1 — Quadros superiores:**

Director de sala.

**2 — Quadros médios:**

**2.2 — Produção:**

Chefe de sala.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.2 — Produção:**

Técnico de electrónica.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.4 — Outros:**

Caixa.

**6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):**

**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Caixa auxiliar volante.

Controlador de entradas.

**7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

**7.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo.

Porteiro.

---

**CCT entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros (porto de Sines) — Rectificação.**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, a convenção mencionada em epígrafe, no que toca à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas, a seguir se procede à necessária correcção.

Assim, a p. 646 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, onde se lê:

**5 — Profissionais qualificados:**

Conferentes.

**5.3 — Descarregadores:**

Estivadores.

deve ler-se:

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.3 — Conferentes:**

Descarregadores.

Estivadores.