

Boletim do Trabalho e Emprego

17

1.ª SERIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 17	p. 835-876	8-MAI-1977
-----------------	--------	---------	--------	------------	------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

	Pág.
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a emissão de uma PRT para o sector de vinhos	836
— Portaria conjunta relativa ao condicionalismo de aumentos pecuniários no sector portuário	836
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para as ind. químicas	837
— Negociação conjunta obrigatória do ACT CP	837
— Portaria conjunta relativa aos aumentos pecuniários na Transtejo	838

Portarias de extensão:

— PE do CCT entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e as assoc. patronais do comércio retalhista do dist. de Faro	839
— Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista de Coimbra	839
— Aviso para PE do CCT para o comércio de Angra do Heroísmo	840
— Aviso para PE do CCT dos Armazenistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Norte	840
— Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Profissionais de Escritório do Dist. de Lisboa e outros e o Grémio Nacional dos Ind. de Fósforos	840

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre a TAP e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Revisão salarial — Aditamento	841
— Idem — Suspensão de disposições	841
— Idem — Regulamento de Deslocações em Serviço e Transferências	842
— ACT entre a Estoril-Sol, S. A. R. L. — Concessionária do Casino Estoril, e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos	844
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto (sector de ourivesaria e relojoaria) e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte (alteração) — Acta de negociações e respectivo anexo	856
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Coimbra	856
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e os Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Coimbra — Acta	871
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Acta adicional	872
— CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Braga e assoc. comerciais do mesmo dist. — Acta de conciliação final	873
— ACT para os profissionais dos transportes marítimos e análogos do dist. do Funchal — Acta	874
— ACT para a TAP — Criação de uma categoria profissional	875
— ACT entre a empresa Metropolitano de Lisboa e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço	876

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a emissão de uma PRT para o sector de vinhos

Considerando que as negociações para a revisão do CCTV para o sector dos vinhos publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1975, entre a Associação dos Exportadores de Vinhos do Porto, a Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas, a Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e vários sindicatos representantes dos trabalhadores ao serviço das empresas representadas por aquelas Associações se vêm arrastando desde Março de 1976;

Considerando que esta posição não se alterou significativamente na fase de conciliação, o que levou as partes na última reunião havida nos Serviços Regionais do Porto da Secretaria de Estado do Trabalho a reconhecerem expressamente não haver vantagem em prosseguir as negociações nesta fase por tal não levar a qualquer resultado positivo;

Considerando também não terem as partes pretendido utilizar as vias legais da mediação e da arbitragem previstas no Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro;

Ouvidos os departamentos governamentais interessados:

É constituída ao abrigo do artigo 21.º do supra-citado Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, a qual terá a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Externo;
- Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
- Dois representantes dos sindicatos interessados;
- Dois representantes das Associações patronais interessadas.

As entidades representadas poderão fazer-se acompanhar de dois assessores técnicos, sem direito a voto.

Ministério do Trabalho, 27 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Portaria conjunta relativa ao condicionalismo de aumentos pecuniários no sector portuário

Considerando que estão a decorrer as negociações do contrato colectivo de trabalho vertical para o sector portuário;

Considerando a situação económica das empresas públicas ou nacionalizadas envolvidas naquelas negociações — Sonatra, Nortemar, CNN, CTM e Socarmar;

Considerando a impossibilidade de revisão das tabelas salariais sem que primeiro se proceda a remo-

delação profunda da organização do trabalho no sector portuário;

Considerando que os trabalhadores portuários auferem de uma garantia salarial, situação ímpar face aos demais trabalhadores portugueses;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, ao abrigo

do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o seguinte:

Na revisão das convenções colectivas de trabalho, actualmente em vigor, celebradas entre as empresas públicas e nacionalizadas Sonatra, Nortemar, CNN, CTM e Socarmar e os sindicatos representativos dos trabalhadores portuários ao seu serviço não são autorizados aumentos salariais ou quaisquer aumentos de outras regalias sem que previamente sejam acordadas

alterações profundas na organização do trabalho portuário.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 5 de Abril de 1977. — O Ministro do Plano e Coordenação Económica, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Emílio Rui da Veiga Peixoto Vilar*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para as indústrias químicas

Em 8 de Setembro de 1976 tiveram início as negociações directas do CCTV para as indústrias químicas entre as associações patronais seguintes:

Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;
Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tinta e Vernizes;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;
Associação dos Industriais de Cola, Aprestos e Produtos Similares;
Associação dos Industriais de Cosméticos;
Associação dos Industriais de Óleos Essenciais;
Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza;
Associação dos Industriais de Margarina e Óleos Vegetais;
Associação dos Industriais de Sabão e Detergentes;
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos,

e vários sindicatos representativos de trabalhadores ao serviço das empresas filiadas naquelas associações.

Tendo-se as mesmas frustrado, foi requerida pelas associações sindicais interessadas a intervenção do

Ministério do Trabalho para proceder à tentativa de conciliação, ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Considerando que, apesar dos esforços desenvolvidos, não foi possível o acordo quanto à totalidade das matérias controvertidas;

Considerando ainda que as partes não acordaram em solucionar o conflito pelo recurso à mediação ou à arbitragem;

Determino, ao abrigo e nos termos do artigo 21.º do diploma citado, a constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para as indústrias químicas com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
Um representante do Ministério do Plano e da Coordenação Económica;
Dois representantes dos sindicatos;
Dois representantes das associações patronais;

Esta comissão deverá, em princípio, ter os seus estudos concluídos trinta dias após o início dos trabalhos.

Ministério do Trabalho, 29 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Negociação conjunta obrigatória do ACT CP

1. Em 15 de Abril de 1977 foram entregues à comissão administrativa dos Caminhos de Ferro Portugueses, EP, pelos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, duas propostas de revisão do acordo colectivo de trabalho actualmente em vigor.

2. Tendo em conta o ponto n.º 15 da Resolução do Conselho de Ministros de 30 de Setembro de 1976, que, nas empresas públicas ou nacionalizadas, comete aos competentes órgãos de gestão a obrigatoriedade de negociar uma única convenção colectiva de tra-

balho com os sindicatos representativos de todos os trabalhadores da empresa.

3. Considerando que a obtenção de um estatuto unificado para todos os trabalhadores daquela empresa só muito tardiamente foi conseguida, através de um acordo de adesão por parte de alguns sindicatos ao ACT actualmente em vigor;

Ao abrigo dos n.ºs 8 e 9 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a nova redacção que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, determina-se:

1 — A negociação conjunta da revisão do acordo colectivo de trabalho dos Caminhos de Ferro Portugueses, EP, actualmente em vigor, por parte de todos

os sindicatos representativos de todos os trabalhadores da empresa;

2 — A comissão administrativa deverá apresentar até ao dia 15 de Maio de 1977 uma contraproposta única aos sindicatos interessados, se até essa data os sindicatos não apresentarem uma proposta única;

3 — A inobservância deste despacho determinará a aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 13.º e artigo 16.º do referido decreto-lei.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 27 de Abril de 1977. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Emílio Rui da Veiga Peixoto Vilar*.

Portaria conjunta relativa aos aumentos pecuniários na Transtejo

Considerando que estão a decorrer as negociações do acordo colectivo de trabalho, actualmente em vigor, da Transtejo, EP;

Considerando que o vencimento real médio mensal auferido pelos trabalhadores da empresa é superior à média geral do sector dos transportes;

Considerando que a situação económica da empresa, deficitária e obrigando à concessão de um subsídio através do Orçamento Geral do Estado, não permite quaisquer aumentos de encargos;

Tendo ainda em vista uma política de redução das distorções salariais existentes no sector e na empresa, dado o elevado peso das remunerações acessórias face aos salários base:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, ao abrigo

do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o seguinte:

1. Na revisão do acordo colectivo de trabalho actualmente em vigor celebrado entre a Transtejo, EP, e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço não é autorizado aumento da massa salarial global ou aumento de outras regalias.

2. Admite-se, no entanto e no caso de acordo entre as partes, um aumento dos salários base, tendo como contrapartida reduções de encargos de outras cláusulas e sem que tal constitua aumento de encargos globais.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 28 de Abril de 1977. — O Ministro do Plano e Coordenação Económica, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Emídio Rui da Veiga Peixoto Vilar*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e as assoc. patronais do comércio retalhista do dist. de Faro

Entre as Associações dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel, dos Comerciantes dos Concelhos de Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim, Comercial de Portimão dos Comerciantes do Concelho de Loulé e o Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro foi celebrado um contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1977.

Na área do distrito de Faro ficaram excluídas do âmbito de aplicação do contrato as relações individuais de trabalho de que são titulares trabalhadores e entidades patronais que, por omissão voluntária, se não encontram filiados nas Associações patronais e sindical outorgantes. Estão igualmente excluídas as tituladas por entidades patronais que exercem a respectiva actividade nos concelhos do distrito de Faro não integrados na área de qualquer das Associações patronais outorgantes. Nestes concelhos não existem, por outro lado, associações patronais representativas dos comerciantes a retalho.

Tendo sido considerada a necessidade de regulamentar colectivamente estes conjuntos de relações de trabalho, foi feito aviso para portaria de extensão do CCT, publicado no mesmo *Boletim*. Não foi deduzida pelos interessados qualquer oposição à extensão.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 28 de Dezembro, o seguinte:

Artigo único. As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel, dos Comerciantes dos Concelhos de Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim, Comercial de Portimão, dos Comerciantes do Concelho de Loulé e o Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 6,

de 15 de Fevereiro de 1977, são tornadas extensivas às relações de trabalho existentes entre as seguintes categorias de sujeitos:

- a) Entidades patronais não filiadas em qualquer das Associações outorgantes do contrato, mas que, em função das actividades exercidas, nelas se podem filiar, e os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no Sindicato outorgante, que se integrem em algumas das categorias previstas no contrato;
- b) Entidades patronais filiadas em qualquer das Associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não filiados no Sindicato outorgante que se integram em alguma das categorias previstas no contrato;
- c) Entidades patronais que, nos concelhos do distrito de Faro não compreendidos na área de aplicação do contrato, exerçam a actividade de comércio a retalho e os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no Sindicato outorgante, que se integrem em alguma das categorias previstas no contrato.

2. São excluídas do disposto no n.º 1 as relações de trabalho entre as entidades patronais e os trabalhadores de:

- a) Cooperativas de consumo;
- b) Mercearias com três ou menos trabalhadores;
- c) Empresas intervencionadas ou nacionalizadas.

3. Mediante acordo entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e as entidades patronais, a extensão determinada no n.º 1 poderá, no todo ou em parte, passar a abranger relações de trabalho exceptuadas pelo número anterior.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista de Coimbra

Nos termos do disposto no n.º 4, para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em es-

tudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz, por outro lado, e o Sindicato dos Profissionais

do Comércio e dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra, por outro, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, tornará a referida convenção extensiva:

- a) Aos trabalhadores não sindicalizados cujas funções correspondam a qualquer das profissões ou categorias profissionais previstas na convenção e que se encontrem ao serviço

das empresas representadas pelas Associações patronais outorgantes;

- b) A todas as empresas comerciais do distrito de Coimbra não representadas pelas mesmas Associações, bem como aos trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam a qualquer das profissões ou categorias profissionais previstas, com ressalva da regulamentação colectiva de trabalho específica a que umas e outros se encontrem sujeitos.

Aviso para PE do CCT para o comércio de Angra do Heroísmo

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para os efeitos do n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1977.

Com a emissão desta portaria pretende-se, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º daquele diploma, estender

a regulamentação constante da citada convenção colectiva a todas as empresas que, exercendo a sua actividade na área daquele ex-distrito, não sejam representadas pela Associação outorgante, embora o possam ser, e a todos os trabalhadores ao seu serviço que se integrem nas categorias nela previstas, bem assim como aos trabalhadores destas mesmas categorias ao serviço das empresas já abrangidas pelo CCT mas não filiados no Sindicato outorgante.

Aviso para PE do CCT dos Armazenistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Norte

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do prescrito no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo do trabalho celebrado entre o Grémio dos Armazenistas de Drogas, Produtos Químicos e Farmacêuticos do Norte e o Sindicato

dos Profissionais de Armazém e os sindicatos integrados na Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Caixeiros, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21/75, às entidades patronais deste sector económico, não inscritas na respectiva associação patronal, existentes na área de aplicação do contrato e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas.

Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Profissionais de Escritório do Dist. de Lisboa e outros e o Grémio Nacional dos Industriais de Fósforos

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato

colectivo de trabalho acima referido, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1975, a todos os profissionais das categorias previstas pelo CCT, que prestem serviço a outras empresas do mesmo sector económico, não representadas pela associação outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a TAP e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Revisão salarial — Aditamento

Aos 3 dias do mês de Janeiro de 1977 reuniram-se na sede da TAP, edifício n.º 25, Aeroporto de Lisboa, o conselho de gerência desta empresa e a comissão sindical mandatada para a revisão salarial do ACT/TAP, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975.

Tendo as negociações da aludida revisão salarial terminado com a acta de 24 de Novembro de 1976, enviada já ao Ministério do Trabalho para depósito e publicação, entendem as partes fazer um aditamento à mesma, por virtude de a comissão sindical, para efeitos de revisão salarial, ter proposto à TAP, e esta ter aceite expressamente na sua resposta, a alteração da designação da categoria profissional de auxiliar de laboratório químico — constante do grupo D do anexo I, categorias profissionais (quadro geral), e do grupo D da tabela anexa n.º 1 (quadro geral) — para analista físico-químico, o que, só por mero lapso, não ficou a constar do acordo final.

Assim, acordam as partes no seguinte aditamento à acta de 24 de Novembro de 1976:

No grupo D do anexo I, categorias profissionais (quadro geral), e no grupo D da tabela anexa

n.º 1 (quadro geral) do ACT/TAP, onde se lê: «auxiliar de laboratório químico», deve ler-se: «analista físico-químico».

Fica, desta forma, perfeito o acordo a que as partes chegaram na acta de 24 de Novembro de 1976, relativa à revisão salarial do ACT/TAP, cuja área, âmbito de aplicação, prazo de vigência e processo de denúncia são os constantes das cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª e 4.ª do mesmo ACT.

Para constar se lavrou a presente acta, que, lida e achada conforme, vai assinada pelos outorgantes, cujas credenciais se juntaram à acta de 24 de Novembro de 1976, oportunamente remetida ao Ministério do Trabalho.

Pe'o Conselho de Gerência:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Comissão Sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Abril de 1977, a fl. 46 do livro n.º 1, com o n.º 216, nos termos do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a TAP e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Suspensão de disposições

Aos 18 dias do mês de Fevereiro de 1977 reuniram-se na sede da TAP, edifício n.º 25, Aeroporto de Lisboa, o conselho de gerência desta empresa e a comissão sindical mandatada para a discussão do Regulamento de Deslocações em Serviço e Transferências a que alude a cláusula 54.ª do ACT/TAP, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975.

Acordaram as partes outorgantes suspender determinadas disposições do ACT, com vista à elaboração do referido Regulamento de Deslocações em Serviço e Transferências, como segue:

Enquanto não entrar em vigor o novo texto do ACT, ou até 31 de Dezembro de 1977, consideram-se suspensas, por mútuo acordo das partes e da maneira como se indicam, as seguintes disposições do ACT ora vigente:

N.º 2 da cláusula 113.ª — Na medida em que impede que a TAP possa transferir um trabalhador dentro do mesmo local de trabalho sem o seu acordo expresso.

N.º 3 da cláusula 114.ª — Na medida em que dispõe não poderem mediar menos de treze

horas entre a hora de chegada do trabalhador transferido ao novo local de trabalho e a hora da sua apresentação ao serviço, quando a transferência for entre a sede e qualquer delegação na mesma localidade.

N.º 1 da cláusula 115.ª — Na medida em que faz depender do consentimento do trabalhador, expresso por escrito, sob a forma de contrato, as transferências a prazo fixo que não envolvam mudança de local de trabalho, tal como definido no Regulamento de Deslocações em Serviço e Transferências.

N.ºs 1 e 2 da cláusula 68.ª — No caso de transferência provisória por prazo não superior a trinta dias, para ocorrer a substituição de trabalhadores ausentes ou fazer face a sobrecarga anormal de serviço, uma vez por cada trabalhador, no período de vigência do Regulamento de Deslocações em Serviço e Transferências e obedecendo a escalas rotativas de pessoal. O presente acordo entra em vigor a partir da data da sua assinatura.

Junta-se em anexo o Regulamento de Deslocações em Serviço e Transferências acordado pelas partes.

A área, âmbito de aplicação, prazo de vigência e processo de denúncia do ACT/TAP são os constantes das cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª e 4.ª do mesmo ACT.

Para constar se lavrou a presente acta, que, lida e achada conforme, vai ser assinada pelas partes outorgantes.

Pelo Conselho de Gerência:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Comissão Sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Abril de 1977, a fl. 46 do livro n.º 1, com o n.º 217, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a TAP e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Regulamento de Deslocações em Serviço e Transferências

ARTIGO 1.º

Âmbito e vigência

a) O presente Regulamento organiza e disciplina a prestação de trabalho, conforme dispõe o ACT na cláusula 53.ª e alínea d) dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 54.ª;

b) Para efeitos da aplicação deste Regulamento, e enquanto não entrar em vigor o novo texto do ACT, ou até 31 de Dezembro de 1977, consideram-se suspensas, por mútuo acordo das partes, e da maneira como se indicam, as seguintes disposições do ACT ora vigente:

N.º 2 da cláusula 113.ª — Na medida em que impede que a TAP possa transferir um trabalhador dentro do mesmo local de trabalho sem o seu acordo expresso.

N.º 3 da cláusula 114.ª — Na medida em que dispõe não poderem mediar menos de treze horas entre a hora de chegada do trabalhador transferido ao novo local de trabalho e a hora da sua apresentação ao serviço, quando a transferência for entre a sede e qualquer delegação na mesma localidade.

N.º 1 da cláusula 115.ª — Na medida em que faz depender do consentimento do trabalhador, expresso por escrito, sob a forma de contrato, as transferências a prazo fixo que não envolvam mudança de local de trabalho, tal como definido no presente Regulamento.

N.ºs 1 e 2 da cláusula 68.ª — No caso de transferência provisória por prazo não superior a trinta dias, para ocorrer a substituição de trabalhadores ausentes ou fazer face a sobrecarga anormal de serviço, até uma vez por cada trabalhador no período de vigência deste Regulamento e obedecendo a escalas rotativas de pessoal.

ARTIGO 2.º

Transferências definitivas

I — As transferências que envolvam mudança de local de trabalho processam-se de acordo com o disposto no ACT.

II — As transferências que não envolvam mudança de local de trabalho processam-se nos seguintes termos:

A) Não implicando:

Exercício de funções diferentes;

Trabalhadores em exercício de funções de dirigentes sindicais ou membros da CT no presente ou há menos de um ano e trabalhadores em exercício de funções de delegados sindicais.

1 — A TAP enviará ao trabalhador um documento escrito donde conste:

a) Razão da transferência;

b) Serviço para onde é transferido;

c) Data prevista para a transferência;

d) Categoria profissional e descrição de funções a desempenhar no posto de trabalho de destino;

e) Salário;

f) Horário.

2 — Simultaneamente, deverá a TAP enviar à comissão sindical e à comissão de trabalhadores duplicado do referido documento.

3 — As transferências a que se refere a alínea a) deste artigo só podem efectuar-se decorrido o prazo de oito dias após o conhecimento pelo trabalhador do documento referido no n.º 1.

4 — Caso o trabalhador entenda que há alteração às condições previstas na alínea a) deste artigo, poderá reclamar, fundamentando, no prazo de oito dias a contar do final do prazo a que se refere o número anterior, para a direcção geral do pessoal, a qual examinará a reclamação nos oito dias seguintes.

Após a recepção da resposta da TAP, ou na falta desta, o trabalhador terá novo prazo de oito dias para reclamar para a comissão sindical, se continuar a entender verificar-se alteração às condições acima referidas.

Neste caso a comissão sindical, juntamente com a comissão de trabalhadores e a TAP, no prazo de dez dias, pronunciar-se-ão em definitivo sobre a manu-

tenção ou não manutenção da transferência, sendo a decisão obtida à maioria de votos, com a presença do trabalhador.

B) Implicando:

Exercício de funções diferentes;

Trabalhadores em exercício de funções de dirigentes sindicais ou membros da CT no presente ou há menos de um ano e trabalhadores em exercício de funções de delegados sindicais.

1 — A TAP enviará também ao trabalhador, à CS e à CT o documento e duplicados referidos nos n.ºs 1 e 2 da alínea a).

2 — As transferências a que se refere a alínea b) só poderão efectivar-se após parecer final favorável da CS, resultante, necessariamente, dos pareceres favoráveis dos órgãos representantes dos trabalhadores competentes para o efeito (CS e CT), a apresentar à TAP num prazo que será calculado à razão de quinze dias por cada conjunto de trabalhadores igual ou inferior a cinco, mas nunca superior a quarenta e cinco dias.

3 — Não haverá lugar ao pedido de parecer a que se alude no n.º 2 anterior, mas a uma informação a prestar pela TAP à CS e à CT nos casos em que existe acordo prévio do trabalhador ou trabalhadores implicados, que deverá ser dado por escrito.

4 — As transferências que, no prazo de seis meses, envolvam mais de cinco trabalhadores de cada secção, grupo ou equipa, ou mais de metade dos trabalhadores que as compõem, são consideradas transferências colectivas e obrigam a TAP a apresentar à CS e à CT o plano de reestruturação em que se inserem.

ARTIGO 3.º

Transferências provisórias

1 — As transferências provisórias serão sempre a prazo certo e por período não superior a sessenta dias.

As transferências provisórias poderão, porém, ser consideradas até um período não superior a noventa dias nos casos em que se destinem a substituir trabalhadoras em período de maternidade.

2 — As transferências provisórias por prazo superior a trinta dias, nas condições previstas na alínea a) do artigo 2.º, processam-se de acordo com o previsto nos seus n.ºs 1, 2, 3 e 4 e deverão obedecer a escalas rotativas de pessoal.

3 — As transferências provisórias, nas condições previstas na alínea b) do artigo 2.º, processam-se de acordo com o estabelecido nos seus n.ºs 1, 2, 3 e 4.

4 — A TAP pode transferir livremente os seus trabalhadores, por prazo não superior a trinta dias, para ocorrer à substituição de outros trabalhadores ausentes ou fazer face a sobrecarga anormal de serviço, ainda mesmo que a transferência implique mudança de tipo de horário até uma vez por cada trabalhador no período de vigência deste Regulamento e obedecendo a escalas rotativas de pessoal.

5 — Durante as transferências provisórias os trabalhadores não poderão deixar de perceber as gratificações e ou subsídios mensais que até então lhes estavam sendo pagos.

Por outro lado, se um trabalhador executar durante a transferência provisória trabalhos que dêem lugar à atribuição de gratificações e ou subsídios mensais, percebê-los-á na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado nessas condições.

ARTIGO 4.º

As transferências que impliquem mudança de tipo de horário, ressalvado o n.º 4 do artigo 3.º, apenas poderão efectivar-se mediante acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

ARTIGO 5.º

No caso de transferências que envolvam mudança de categoria a atribuir ao trabalhador, ficará dependente de acordo prévio entre a TAP, a CS e a CT, ouvido o trabalhador envolvido.

§ único. Para efeitos deste artigo, considera-se reconversão a mudança de categoria consequente da extinção de um serviço, da diminuição dos seus efectivos ou da diminuição física ou mental do trabalhador.

ARTIGO 6.º

Para efeitos do presente Regulamento, entende-se por funções diferentes:

- a) As não abrangidas nem desempenhadas pela mesma categoria profissional;
- b) As que, embora abrangidas e desempenhadas pela mesma categoria profissional, impliquem, nos termos do ACT, a atribuição de gratificação e ou subsídio especial (ex. subsídio de especialização da cláusula 131.ª e gratificação por chefia de turnos da cláusula 132.ª, ambas do ACT);
- c) As que, embora caibam na mesma categoria profissional/TAP, sejam de tal modo distintas que obriguem a uma completa alteração da especialização profissional do trabalhador.

ARTIGO 7.º

Para o disposto neste Regulamento, entende-se por CS os quatro sindicatos maioritários (Marinha Mercante, Pessoal de Voo, Metalúrgicos e Electricistas), mais o(s) sindicato(s) representantes dos trabalhadores envolvidos nas transferências.

ARTIGO 8.º

Local de trabalho

1 — Para efeitos deste Regulamento, a área de actividade da empresa considera-se dividida em tantos locais de trabalho quantas as localidades nela incluídas, entendendo-se como abrangidas pelas localidades os aeroportos que as servem, com excepção dos Aeroportos do Porto e do Funchal, cada um dos quais constituindo um local de trabalho diferente.

2 — Em Lisboa considerar-se-á a existência dos seguintes locais de trabalho, a saber:

- a) Instalações da TAP (sede) no Aeroporto de Lisboa, incluindo os serviços instalados neste;
- b) Zona urbana de Lisboa;
- c) Cada uma das instalações da TAP situadas nos concelhos do distrito de Lisboa.

ARTIGO 9.º

As transferências para fora da área do ACT e as deslocações continuarão a processar-se de harmonia com os princípios actualmente em vigor.

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Abril de 1977, a fl. 46 do livro n.º 1, com o n.º 218, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Estoril-Sol, S. A. R. L. — Concessionária do Casino Estoril e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito do acordo

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a Estoril-Sol, S. A. R. L., e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos.

Cláusula 2.ª

Vigência e alteração do acordo

1. Este acordo colectivo entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sendo válido por um ano, considerando-se sucessivamente prorrogado por igual período de tempo se não for denunciado por qualquer das partes contratantes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso.

2. A denúncia do acordo tem, necessariamente, como objectivo a sua revisão ou a sua substituição.

3. O processo de revisão ou substituição do texto deste acordo é regulado pela legislação em vigor à data da denúncia.

4. Na falta de normas reguladoras:

- a) A parte que denunciar o acordo deve enviar à outra proposta fundamentada da revisão ou substituição;
- b) A aceitação, rejeição ou contraproposta deverá ser rececebida pela outra parte no prazo máximo de trinta dias, contados da data da recepção da proposta.

Cláusula 3.ª

Direito subsidiário

1. Em todos os casos não previstos neste acordo aplica-se o disposto na lei reguladora do contrato individual de trabalho em vigor.

2. Se por força de promulgação de nova lei do contrato individual de trabalho, ou alteração da actualmente em vigor, for estabelecido um regime mais favorável aos trabalhadores do que o consignado neste acordo, é o novo regime imediatamente aplicável.

CAPÍTULO II

Admissão, carteira profissional, quadros e acesso

Cláusula 4.ª

Condições de admissão e provimento

1. É condição indispensável à admissão a posse da respectiva carteira profissional ou de documento que a substitua (título provisório), quando exigida.

2. Os trabalhadores admitidos nos termos do n.º 3 do artigo 5.º do Regulamento da Carteira Profissional devem ser possuidores da respectiva carteira profissional.

3. Os lugares de chefe de partida e de fiscais-chefes serão livremente providos pela entidade patronal de entre profissionais de banca.

4. A admissão de novos empregados fica condicionada ao cumprimento das disposições aplicáveis do Regulamento da Carteira Profissional.

Cláusula 5.ª

Cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento

1. É encargo do Estado a organização dos cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento.

2. Poderá supletivamente o Sindicato, por sua iniciativa ou a solicitação da entidade patronal, promover os cursos cuja frequência seja indispensável para o ingresso ou aperfeiçoamento na profissão.

3. É facultada à empresa a iniciativa de promover cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento sempre que entenda necessário.

4. Os cursos de aperfeiçoamento serão regidos por profissionais de banca de reconhecida capacidade; os referidos cursos funcionarão sem prejuízo dos horários de trabalho, quer dos monitores, quer dos frequentadores.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1. Nos contratos sem prazo haverá um período experimental de sessenta dias, salvo convenção escrita em contrário.

2. Para os pagadores estagiários o período experimental será de noventa dias.

3. Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data do início daquele período experimental.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

1. A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que essa circunstância conste de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador no acto de admissão.

2. Se após o regresso do trabalhador substituído o substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 8.ª

Restrições à admissão de trabalhadores para efeitos de substituições

1. É aplicável à admissão de trabalhadores, para efeitos de substituição, o disposto no n.º 1 da cláusula 4.ª deste acordo.

Cláusula 9.ª

Secções, grupos e categorias profissionais

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes secções, grupos e categorias:

SECÇÃO I

Trabalhadores das salas de jogos tradicionais

Grupo A — Profissionais de banca:

1. Para os profissionais deste grupo mantêm-se as categorias e o perfil de funções consignados no Regulamento da Carteira Profissional em vigor.

Grupo B — Auxiliares de banca:

2. São as seguintes as categorias e o respectivo perfil de funções:

- a) *Ficheiro fixo (caixa vendedora)*. — O trabalhador que fornece as fichas para as bancas e as vende, quer directamente, quer por intermédio dos ficheiros volantes;
- b) *Ficheiro-fixo (caixa compradora)*. — O trabalhador que troca as fichas por dinheiro para depois as remeter ao ficheiro da caixa vendedora, recebendo em troca as importâncias correspondentes;
- c) *Ficheiro-volante*. — O trabalhador que efectua a troca de fichas por dinheiro;
- d) *Controlador de identificação*. — O trabalhador que efectua a identificação dos clientes que pretendem obter cartão para ingresso na sala de jogos tradicionais e a cobrança dos impostos devidos, em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos;
- e) *Contínuo*. — O trabalhador que, além das suas normais funções de auxílio à banca, também lhe compete assistir aos utentes da sala de jogos e mantê-la em perfeito estado de limpeza;
- f) *Porteiro*. — O trabalhador a quem compete verificar se os clientes que pretendem entrar na sala de jogos tradicionais estão em condições legais de o fazer.

SECÇÃO II

Trabalhadores das salas de máquinas automáticas «slot-machines»

Grupo A — Profissionais das máquinas automáticas:

3. São as seguintes as categorias profissionais:

- a) Chefe de sala;
- b) Subchefe de sala;
- c) Fiscal;
- d) Caixa privativo;
- e) Caixas auxiliares (fixas e volantes);
- f) Porteiro-contínuo.

Grupo B — Controladores de identificação das salas de máquinas automáticas.

Grupo C — Técnicos de máquinas «slot-machines»:

- a) Chefe técnico;
- b) Subchefe técnico;
- c) Técnico;
- d) Ajudante técnico.

4. É o seguinte o perfil de funções das categorias acima discriminadas:

Grupo A

- a) *Chefe de sala*. — É a entidade máxima do sector. Dirige e fiscaliza todo o movimento inerente à sala das máquinas, *contrôle*, porta e grupo técnico. Efectua ou acompanha a contagem das receitas diárias;

- b) *Subchefe de sala*. — Coadjuva o chefe, com as mesmas atribuições deste, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos;
- c) *Fiscal*. — Fiscaliza o comportamento dos clientes e acompanha os mecânicos nas reparações efectuadas na sala. Incumbe-lhe também a função de contacto com os clientes;
- d) *Caixa privativo*. — Tem à sua responsabilidade a recolha de moedas provenientes da receita e compete-lhe fazer a entrega da mesma à tesouraria, através do chefe de partida ou de quem o substitua. É responsável, igualmente, pelo *stock* de moedas existente na sua secção. Tem obrigação de nunca deixar baixar o nível base de moedas empacotadas, a fim de abastecer os caixas auxiliares, com vista à manutenção do bom ritmo de vendas;
- e) *Caixa auxiliar fixo*. — Compete-lhe vender moedas no balcão e providenciar para que as mesmas não falem, evitando assim o enfraquecimento de vendas;
- f) *Caixa auxiliar volante*. — Tem as mesmas atribuições do caixa fixo, devendo girar constantemente na sala para uma boa assistência de venda de moedas aos clientes;
- g) *Porteiro*. — Fiscaliza a entrada na sala de todos os clientes, conforme o preceituado na lei;
- h) *Contínuo*. — Mantém, sempre que possível, a sala em perfeito estado de limpeza. Está sempre atento a qualquer pedido dos utentes da sala. Efectua todos os transportes de moeda de e para o balcão.

Grupo B

Controlador de identificação das salas de máquinas automáticas. — O trabalhador que efectua a identificação dos clientes que pretendem obter cartão para ingresso na sala das máquinas e a cobrança dos impostos devidos, em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos.

Grupo C

- a) *Chefe técnico*. — Tem à sua responsabilidade a manutenção da oficina das máquinas de jogo, providenciando por todos os meios ao seu alcance ter sempre o mínimo indispensável de acessórios (nacionais ou estrangeiros) para as máquinas, evitando assim quebras de rendimento do jogo. Efectua, antes da abertura da sala, uma vistoria geral às máquinas existentes na mesma, sempre que possível diariamente. Deverá estar atento à chamada dos seus subordinados técnicos à sala. Providencia a efectivação de um horário, por forma que todos os técnicos tenham na oficina um período de aperfeiçoamento, além das reparações que habitualmente efectuam. Tem também as funções de reparador e afinador das roletas existentes no casino;

- b) *Subchefe técnico*. — Tem os mesmos deveres e responsabilidades do chefe técnico e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos;
- c) *Técnico*. — É sua função proceder à reparação das máquinas, devendo, para isso, quando na sala, estar atento à chamada dos chefes e dos fiscais;
- d) *Ajudante técnico*. — Tem a missão de auxiliar o chefe técnico em todas as operações a efectuar na oficina, assim como o transporte de e para a sala dos corpos das máquinas a reparar, sempre que o chefe o entenda necessário.

5. Da carteira profissional constará, para os profissionais do grupo A, a respectiva categoria; para os restantes trabalhadores a categoria constará da inscrição no respectivo quadro de pessoal.

6. Na elaboração dos quadros do pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que haja de classificar-se os trabalhadores, a entidade patronal deverá adoptar as designações previstas nesta cláusula.

7. Caso o sindicato venha a representar mais profissões para além daquelas a que este acordo se aplica, as partes outorgantes promoverão a extensão do presente acordo, com as necessárias adaptações a essas categorias profissionais, sem que, por esse facto, se deva considerar prejudicado o prazo de vigência do acordo no seu conjunto, nos termos do disposto na cláusula 2.ª deste acordo.

Cláusula 10.ª

Relações nominais e quadros de pessoal

1. A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, que, para o efeito, ouvirá a comissão de trabalhadores e respeitará o disposto neste acordo quanto a dotações e densidades.

2. A entidade patronal remeterá às entidades referidas na lei, e dentro dos prazos nela previstos, os mapas de modelo oficial n.ºs 1 e 2.

3. Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante um prazo de quinze dias, nos locais de trabalho, e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 11.ª

Dotações e densidades

1. É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de partida.

2. É obrigatória a existência de um profissional classificado como fiscal-chefe por cada quinze profissionais de banca ou fracção superior a 0,5.

3. O número de chefes de banca, quando existirem, e de fiscais de banca, no seu conjunto, não poderá ser inferior a 40 % do número de pagadores.

4. Sempre que a entidade patronal entenda alterar o número de trabalhadores do quadro, deverá, previamente, consultar a comissão de trabalhadores, a qual emitirá a sua opinião justificada.

Cláusula 12.ª

Promoções

1. Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria.

2. As promoções dependem da resolução da entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, e incidirão, de preferência, sobre as classes imediatamente inferiores.

3 — a) Havendo mais de um candidato, a preferência será, prioritária e sucessivamente, determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade, maior assiduidade e maior idade;

b) A promoção a fiscal de banca ou a chefe de banca far-se-á sempre pelo critério de antiguidade dos pagadores;

c) Exceptua-se do disposto nas alíneas anteriores o preenchimento de vagas nas categorias de chefe de partida e de fiscal-chefe, dada a natureza específica das suas funções.

4. Sem prejuízo dos critérios definidos no número anterior, poderá ser fundamento de recusa de promoção o seguinte:

- a) A não existência de vaga no quadro elaborado nos termos deste acordo;
- b) Ter sido o trabalhador punido nos últimos doze meses com pena disciplinar superior à de repressão registada;
- c) Haver sido o trabalhador condenado nos últimos dois anos por algum dos crimes seguintes: furto, roubo, burla, abuso de confiança, quebra fraudulenta, falsidade e fogo posto.

5. Os controladores das salas das máquinas são equiparados, para efeitos de promoção, aos caixas auxiliares.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Obrigações da entidade patronal

1. A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar atestados de comportamento e de competência profissional, a solicitação dos trabalhadores, quando cessarem os respectivos contratos de trabalho;
- c) Acatar, quando não impugnáveis, as deliberações do Ministério do Trabalho, tribunais do trabalho ou comissões de conciliação e julgamento em matéria da sua competência;

d) Acatar as deliberações da comissão de trabalhadores nos termos que vierem a ser definidos por lei;

e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

f) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, salvo o estipulado na cláusula 27.ª deste acordo e o estipulado no Regulamento da Carteira Profissional, desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da situação do trabalhador;

g) A entidade patronal deverá facilitar o desempenho de funções aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida em secções onde a sua capacidade de trabalho se enquadre, quer esta derive de doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho, promovendo e auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados;

h) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingresam na profissão;

i) Dispensar, nos termos legais, os trabalhadores dirigentes de organismos sindicais ou membros de comissões reconhecidas por lei para o exercício das suas funções.

Cláusula 14.ª

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, à disciplina e à apresentação, salvo na medida em que as ordens e instruções dadas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Guardar segredo profissional;

d) Defender os legítimos interesses da empresa;

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

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

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a entidade patronal em tudo o que respeite às relações de trabalho;

i) Proceder de harmonia com o presente acordo em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

j) Propor louvores quando exerçam funções de chefia;

l) Desempenhar, dentro do seu período normal de trabalho, o serviço dos colegas que por qualquer circunstância não tenham comparecido ao serviço;

- m) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressarem na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar profissionais aptos;
- n) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- o) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nomeadamente frequentando, quando indicados pelo chefe de partida, os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa.

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.

Cláusula 15.ª

Garantia dos trabalhadores

1. É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou obrigações legais inerentes a este acordo e 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 colegas;
- c) Diminuir o vencimento;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, desde que essa transferência lhe cause prejuízo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro;
- h) Punir o trabalhador sem prévia elaboração do competente processo disciplinar, nos termos do n.º 2 da cláusula 54.ª deste acordo.

2. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos referidos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.ª

Competência da entidade patronal

1. Dentro dos limites decorrentes do presente acordo, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à entidade patronal fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e

fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio de hierarquia por ela própria organizada, depois de ouvido o parecer da comissão de trabalhadores.

Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho diário para os trabalhadores abrangidos por este acordo será, em relação às categorias previstas na cláusula 9.ª, o seguinte:

- a) *Chefe de partida*. — O trabalhador exercendo estas funções deverá ser isento de horário de trabalho, com o seu prévio acordo;
- b) *Fiscais-chefes*. — Para os trabalhadores com esta categoria deverão ser estabelecidos dois turnos, cuja permanência não deverá exceder sete horas, interrompidas por dois períodos de trinta minutos para descanso;
- c) *Chefes de banca, fiscais de banca e pagadores*. — O período normal de trabalho e o de permanência serão os constantes dos mapas de horário de trabalho em vigor, bem como de outros que venham a ser postos em prática por conveniência de serviço, não podendo ir além de sete horas de trabalho compreendidas numa permanência de dez;
- d) *Ficheiros fixos e volantes*. — Para os trabalhadores com estas categorias, a duração do trabalho normal não poderá ir além de sete horas compreendidas numa permanência de dez;
- e) *Contínuos e porteiros*. — Para os trabalhadores com estas categorias, a duração do trabalho normal não poderá ir além de sete horas compreendidas numa permanência de dez;
- f) *Controladores de identificação*. — Para os trabalhadores com esta categoria, a duração do trabalho normal não poderá ir além de sete horas compreendidas numa permanência de nove.

2. Deverá ser entendido por permanência o período que decorre entre as horas de entrada e saída estabelecidas nos respectivos horários.

3. Para os trabalhadores da secção II da cláusula 9.ª serão estabelecidos dois turnos de trabalho, cada um dos quais não poderá exceder sete horas.

4. Os trabalhadores que exerçam as funções de chefe de sala das máquinas e chefe técnico deverão ser isentos de horário de trabalho, com o seu prévio acordo.

Cláusula 18.ª

Horário de trabalho

1. Os horários de trabalho serão elaborados pela entidade patronal de harmonia com o presente acordo, ouvidos o chefe de partida e a comissão de trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Períodos de permanência e de trabalho

1. Na elaboração do horário de trabalho os períodos de permanência e de trabalho serão, simultaneamente, períodos máximos e mínimos.

2. A organização do período de trabalho normal será estabelecida pela entidade patronal, observados os limites máximos e mínimos estabelecidos.

Cláusula 20.ª

Tolerância de ponto

1. Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas prefixas e estabelecidas no horário de trabalho, devendo estar preparados para trabalhar com uma antecedência de dez minutos aquando da abertura.

2. Não será considerada infracção ao horário de trabalho o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos, quando assim o justifique a natureza das operações a que tenha de proceder. Porém, se esse tempo for além de quinze minutos, será, todo ele, considerado como trabalho extraordinário.

Cláusula 21.ª

Trabalho extraordinário

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

2. O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

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

4. O trabalho extraordinário será sempre registado em livros próprios imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo.

Cláusula 22.ª

Vencimento do trabalho extraordinário

1. O trabalho extraordinário prestado em cada dia dá direito a vencimento especial, que será igual ao resultado das expressões:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Hora semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

$$\text{Salário diário} = \frac{\text{Vencimento mensal}}{30 \text{ dias}}$$

(um trigésimo do vencimento mensal) acrescido de 50 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes.

2 — a) O trabalhador chamado a prestar serviço no dia do seu descanso semanal terá direito, além do vencimento que lhe caberia se não trabalhasse, ao vencimento pelo trabalho efectivamente prestado, acrescido de 100 %;

b) Nas condições referidas na alínea anterior, o trabalhador tem direito a descanso num dos três dias seguintes;

c) Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios o disposto nesta cláusula apenas em relação ao vencimento.

3. Por acordo entre os interessados ou manifesta impossibilidade de serviço, poderá aquele período de três dias ser alargado até quinze.

CAPÍTULO V

Vencimentos mínimos

Cláusula 23.ª

Vencimentos mínimos mensais

1. Os vencimentos mínimos mensais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são os seguintes: *(Esta cláusula encontra-se controvertida.)*

Cláusula 24.ª

Abonos para falhas

(Esta cláusula encontra-se controvertida.)

Cláusula 25.ª

Subsídio nocturno

(Esta cláusula encontra-se controvertida.)

Cláusula 26.ª

Subsídio de Natal

1. Na época do Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento.

2. Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 27.ª

Substituições temporárias

1. Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior, passará a receber o vencimento do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2. Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito ao vencimento quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições motivadas por doença ou serviço militar.

Cláusula 28.^a

Acumulações de funções

1. Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a mais de uma categoria, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada enquanto durar essa acumulação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a dois dias de descanso consecutivos, semanalmente, de harmonia com o mapa de horário de trabalho elaborado nos termos das cláusulas aplicáveis deste acordo.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior os caixas auxiliares fixos e volantes da sala das máquinas, que terão um dia de descanso semanal.

3. Serão considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

4. Além destes feriados, poderá ainda ser observado o feriado municipal de Cascais.

Cláusula 30.^a

Duração e direito a férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar trinta dias de férias por cada ano.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3. O trabalhador só tem direito a gozar férias no ano subsequente ao da sua admissão se naquele tiver prestado, pelo menos, noventa dias de serviço.

4. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por compensação monetária ou qualquer outra medida, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 31.^a

Pagamento do período de férias em caso de cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1. Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo um subsídio de férias correspondente ao período de férias a que tiverem direito, calculado na base do seu vencimento mensal, pagável cinco dias antes do seu início ou do maior período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 33.^a

Férias seguidas e interpoladas

1. O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, mas, com o acordo de ambas as partes, poderá gozá-las interpoladamente, não podendo fazê-lo em períodos inferiores a quinze dias.

Cláusula 34.^a

Época de férias

1. A época de férias será a constante do quadro para o efeito organizado.

2. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, coabitem, encontrando-se ao serviço da empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 35.^a

Interrupção de férias

1. Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador será indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente o período que lhe estava determinado.

2. A interrupção não poderá, no entanto, prejudicar o gozo seguido de um período de metade das mesmas.

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1. Sempre que os trabalhadores abrangidos por este acordo se encontrem na situação de doença e devam entrar no gozo do seu período de férias, consideram-se suspensas as mesmas até ser concedida alta pelos Serviços Médico-Sociais.

2. Todo o trabalhador que se encontre no seu período de férias poderá solicitar a interrupção das mesmas, desde que remeta à entidade patronal e à comissão de trabalhadores o respectivo certificado de baixa.

Cláusula 37.ª

Faltas

1. Falta é a não comparência ao trabalho durante um dia ou fracção.

2. No caso de ausência por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se as ausências como faltas na medida em que perfizerem dias completos de trabalho. A cada ausência corresponderá o mínimo de uma hora.

Cláusula 38.ª

Tipos de faltas

1. Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas, com direito a vencimento;
- b) Justificadas, sem direito a vencimento;
- c) Não justificadas.

Cláusula 39.ª

Faltas justificadas, com direito a vencimento

1. Consideram-se justificadas, com direito a vencimentos, as seguintes:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, por escrito e com cópia para o trabalhador, com a indicação expressa do pagamento;
- b) Três dias consecutivos, acrescidos dos dias indispensáveis para viagens, se para elas houver necessidade, por falecimento do cônjuge, companhia (desde que esta viva em regime marital com o trabalhador e que esse facto seja do conhecimento geral), parentes ou afins do primeiro grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padastos e madrastras), parentes de segundo grau da linha colateral (irmãos);
- c) Um dia, acrescido dos dias indispensáveis para viagens, se para elas houver necessidade, por falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos e cunhados;
- d) Oito dias consecutivos, por casamento;
- e) Dois dias por ocasião do nascimento de filhos;
- f) Um dia por doação de sangue, a título gracioso.

2. Todas as faltas constantes desta cláusula, à excepção das da alínea a), carecem de comprovação perante a entidade patronal e a comissão de trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Faltas justificadas, sem direito a vencimento

1. Consideram-se faltas justificadas, sem direito a vencimento, as seguintes:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, por escrito e com

cópia para o trabalhador, com indicação expressa de não pagamento;

- b) Um dia para prestar assistência inadiável, em casos de acidente, doença ou outra causa justificada a netos (se coabitarem), pais, filhos e mulher de direito ou de facto;
- c) Pelo tempo necessário para prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou particular;
- d) O tempo em que esteja impedido de comparecer ao trabalho por imposição de autoridade judicial, militar ou policial.

Cláusula 41.ª

Faltas não justificadas

1. Consideram-se integradas neste grupo todas as faltas não previstas nas cláusulas 39.ª e 40.ª e ainda as não comunicadas, nos termos da cláusula 43.ª

2. Toda a falta não justificada poderá constituir infracção disciplinar quando for reiterada ou tiver consequências graves para a empresa.

Cláusula 42.ª

Consequência das faltas

1. As faltas referidas na cláusula 39.ª não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto no vencimento como na antiguidade.

2. As faltas referidas na cláusula 41.ª, além de implicarem a perda de vencimento, dão à entidade patronal o direito de as descontar na antiguidade e, a partir da quarta falta em cada ano, diminuir no período de férias imediato, até dez dias, à razão de um dia por cada três faltas nestas condições.

3. Não serão descontadas nas férias as faltas injustificadas pelas quais o trabalhador tenha sido punido com pena superior à de repreensão registada.

4. A falta de veracidade dos factos alegados, referidos nas cláusulas 39.ª e 40.ª, além de implicar a configuração de falta não justificada, constitui infracção disciplinar e como tal punível nos termos da cláusula 54.ª deste acordo.

5. As faltas não comunicadas ou justificadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo devidamente comprovado. Neste caso, deve a comunicação ou justificação ser efectuada logo que cesse o impedimento.

6. O impedimento da comunicação, bem como a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, carece de comprovação perante a entidade patronal e a comissão de trabalhadores.

Cláusula 43.ª

Comunicação das faltas

1. Os trabalhadores impedidos de comparecer ao serviço devem comunicá-lo imediatamente à entidade

patronal, apresentando justificação escrita nas quarenta e oito horas seguintes à falta, salvo caso de força maior.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos referidos na alínea d) da cláusula 39.^a e alínea c) do n.º 1 da cláusula 40.^a, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito e um dias, respectivamente.

Cláusula 44.^a

Impedimentos prolongados

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2. O trabalhador regressado tem direito ao lugar, observados os efeitos da antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Causas da cessação do contrato

1. O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral da parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

Cláusula 46.^a

Cessação por mútuo acordo

1. É sempre lícito às partes fazerem cessar, por mútua concordância, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2. A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exigir direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6. No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 47.^a

Rescisão com justa causa

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando, por escrito, à outra essa vontade por forma inequívoca.

2. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for acordada por escrito.

3. Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 48.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1. Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato de trabalho, nos termos da cláusula anterior, nomeadamente, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave, ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus colegas ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) Sete dias seguidos ou quinze interpolados de faltas, sem qualquer justificação, num ano civil;
- e) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;
- f) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento das obrigações previstas na cláusula 14.^a

Cláusula 49.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1. Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta de pagamento pontual do vencimento na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais dos trabalhadores;
- d) A falta de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho;

- e) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal por forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 50.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1. É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, sem prejuízo dos casos previstos na lei.

2. Em caso de violação do previsto no número anterior o trabalhador terá direito às indemnizações legais nos termos do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 15 de Julho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro.

Cláusula 51.^a

Aviso prévio

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

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

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

Cláusula 52.^a

Transmissão da empresa ou da sua exploração

1. Em caso de traspasse os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o trabalhador tenha adquirido.

2. A entidade adquirente será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelo interessado até um ano após a transmissão.

3. Para efeitos do número anterior deverá a adquirente, durante o mês anterior à transacção fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos, sendo ela a exclusiva responsável se não o afixar.

4. Verificando a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade patronal receber o trabalho dos seus empregados, os respectivos contratos caducam, nos termos legais.

CAPÍTULO VIII

Recompensas e sanções

Cláusula 53.^a

Recompensas

1. Aos trabalhadores que se distingam pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito.

2. A recompensa prevista na alínea b) do n.º 1 desta cláusula será registada na folha de serviço do trabalhador e comunicada pela empresa em ordem de serviço.

Cláusula 54.^a

Sanções

1. As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a sua gravidade, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de vencimento;
- d) Despedimento.

2. Com excepção das sanções previstas nas alíneas a) e b) nenhuma das outras poderá ser aplicada sem que o presumível infractor seja ouvido em processo disciplinar.

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

4. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

5. Da aplicação das sanções previstas nesta cláusula pode o trabalhador recorrer para o tribunal do trabalho ou outro organismo que venha a ser criado.

6. Os dias em que o trabalhador esteja impedido de trabalhar devido à aplicação de pena de suspensão emergente de processo disciplinar serão descontados na antiguidade.

Cláusula 55.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea b) da cláusula 14.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência e comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) A aplicação pela entidade patronal de sanção superior à prevista no n.º 4 da cláusula 54.ª

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação de candidaturas a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 56.ª

Indemnização por sanção abusiva

1. A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado nos termos gerais do direito do trabalho.

CAPÍTULO IX

Apuramento diário dos resultados

Cláusula 57.ª

Apuramento diário dos resultados

1. O processo de apuramento dos resultados das bancas e das máquinas automáticas é da competência e responsabilidade da entidade patronal, sem prejuízo do que vier a ser consignado na lei sobre a intervenção das comissões de trabalhadores.

CAPÍTULO X

Previdência, abono de família e acidentes de trabalho

Cláusula 58.ª

Descontos

1. A empresa e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por este acordo, contribuirão para as caixas de previdência ou órgão que eventualmente as possa vir a substituir, que os abranja, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 59.ª

Pensões de sobrevivência

1. De harmonia com o n.º 2 do artigo 95.º do Decreto-Lei n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963, é criada a concessão de pensões de sobrevivência, obri-

gando-se a empresa e os trabalhadores abrangidos a contribuir, para o efeito, nos termos do regime especial de pensões de sobrevivência da Caixa Nacional de Pensões.

Cláusula 60.ª

Acidentes de trabalho

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo beneficiarão de indemnização legal por acidentes de trabalho através de seguro garantido pela entidade patronal e de acordo com a tabela e índices de desvalorização em vigor.

2. Se do acidente resultar incapacidade permanente, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão do trabalhador sinistrado para o desempenho de funções compatíveis com a sua desvalorização, não podendo, por isso, ser-lhe retiradas quaisquer das regalias a que o trabalhador já tinha direito, nos termos deste acordo.

3. Mantém-se o disposto no número anterior, mesmo que eventualmente o trabalhador receba da seguradora qualquer indemnização.

Estoril, 23 de Dezembro de 1976.

Pela Estoril-Sol, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:

Manuel Baptista.
Luís Fernandes Cardoso.
José Manuel Lopes.

Anexo ao acordo colectivo de trabalho

Tramitação do processo disciplinar

I

1. O processo disciplinar deve ser iniciado nos quinze dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

2. Atenta a gravidade da infracção pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento do vencimento.

3. Sempre que se entenda suspender o presumível infractor, deve este ser imediatamente avisado, quer por escrito, quer verbalmente, contando como primeiro dia de suspensão o dia imediato ao da comunicação.

4. Quando no período de suspensão estejam incluídas as folgas, estas contarão como suspensão.

II

1. O processo disciplinar é de investigação rápida, sempre reduzido a escrito, não dependendo de formalidades especiais, recusando-se o que for impertinente, inútil e dilatatório.

2. As únicas nulidades insupríveis em processo disciplinar são a falta de tomada de declarações ao arguido e a não redução das declarações e depoimentos a escrito.

III

1. Recebida qualquer participação por escrito, deve a entidade patronal decidir se há ou não lugar a procedimento disciplinar, mandando instaurar o processo ou arquivar os respectivos documentos, se entender que não há razão para prosseguir.

2. Se da participação se depreender má fé, deverá ser instaurado processo disciplinar contra o participante.

IV

1. A instrução do processo disciplinar será da competência da entidade patronal, que nomeará um instrutor.

2. Sempre que as circunstâncias o justifiquem o instrutor poderá escolher secretário da sua confiança, aceite pela entidade patronal.

V

1. O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, as testemunhas e as pessoas que dos factos possam ter conhecimento, se as houver, reunindo e examinando todos os elementos de prova e mandando juntar o processo individual do arguido.

2. A fase de acusação é secreta.

3. Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, entregue pessoalmente, dando ele recibo no original ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a sua residência habitual.

4. No caso de devolução da carta por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa numa das salas de convívio do pessoal de jogo, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam cinco dias sobre a afixação, salvo período de férias ou doença.

VI

1. O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermediário, no prazo de quinze dias a contar da recepção da nota de culpa, podendo este prazo ser prorrogado, por uma só vez, por cinco dias, se o trabalhador fizer no prazo inicial prova do seu impedimento.

2. Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de dez, podendo o trabalhador indiciado ou o seu mandatário estar presente, se assim o desejar.

VII

1. Apresentada a defesa do arguido e inquiridas as testemunhas por ele indicadas, o instrutor elaborará, no prazo de cinco dias, um relatório, completo e conciso, donde conste a existência ou inexistência material das faltas, sua classificação e gravidade e, bem assim, a sanção que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por insubsistência da acusação.

VIII

1. A gravidade da sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo por cada infracção ou pelas infracções acumuladas e apreciadas num só processo aplicar-se mais do que uma sanção.

2. Para efeitos da graduação da pena tomar-se-ão em conta as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida e a categoria profissional do infractor.

3. Constituem, entre outras, circunstâncias agravantes a categoria profissional do arguido e atenuantes a antiguidade e o bom comportamento anterior.

IX

1. O processo disciplinar deve ultimar-se no prazo de sessenta dias, contados desde a data do despacho que o manda instaurar até à da sua decisão.

2. Em caso de manifesta dificuldade e complexidade devidamente fundamentadas e sempre em ordem à descoberta da verdade e à defesa do trabalhador, o prazo previsto no número anterior poderá ser prorrogado pelo instrutor até ao máximo de trinta dias.

X

1. Qualquer sanção aplicada sem existência de infracção ou com irregularidade do processo disciplinar, nomeadamente o não cumprimento dos prazos estipulados, será considerada nula.

XI

1. De todas as sanções disciplinares, à excepção da repreensão verbal, cabe recurso para as entidades competentes.

XII

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Estoril, 23 de Dezembro de 1976.

Pela Estoril-Sol, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pe'o Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:
Manuel Baptista.
Luís Fernandes Cardoso.
José Manuel Lopes.

Depositado em 27 de Abril de 1977, a fl. 47 do livro n.º 1, com o n.º 219, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre Assoc. dos Comerciantes do Porto (sector de ourivesaria e relojoaria) e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativos do Norte (alteração) — Acta de negociações e respectivo anexo.

Pelas 16 horas do dia 16 de Dezembro de 1976, reuniram na sede do Sindicato dos Profissionais e Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativos do Norte, sita à Avenida de Rodrigues de Freitas, 140, 1.º, na cidade do Porto, os representantes daquele Sindicato e da Associação dos Comerciantes do Porto (sector de ourivesaria e relojoaria), que deliberaram introduzir, no anexo à acta da reunião havida em 11 de Outubro de 1976, respeitante às negociações do CCT naquela data concluídas, as rectificações constantes do anexo que a esta se junta.

E nada mais havendo a tratar, foram os trabalhos encerrados, havendo-se lavrado a presente acta e o anexo das alterações aprovadas, os quais, depois de lidos, vão ser assinados pelos representantes das partes intervenientes nas negociações.

Porto, 16 de Dezembro de 1976.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

*Jorge Santos.
Jorge Rodrigues de Freitas.
José Ferreira Caulino.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria e Relojoaria:

*Juliano Inácio Vieira Dias.
Albino Pereira Lopes.
João Augusto de Sousa Sorte.*

Anexo à acta das negociações havidas entre a Associação dos Comerciantes do Porto (sector de ourivesaria e relojoaria) e o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativos do Norte, para introdução de alterações ao contrato colectivo de trabalho.

O Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativos do Norte, por um lado, e

a Associação dos Comerciantes do Porto, por outro, acordaram nas seguintes alterações ao contrato colectivo de Trabalho, homologado em 5 de Julho de 1972, com as modificações que lhe foram introduzidas em 13 de Setembro e 24 de Outubro de 1974 e 25 de Março de 1975, alterações estas que vão assinadas pelas partes, na presença de um representante do Ministério do Trabalho:

A) Ambito

As alterações ora acordadas abrangem os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativos do Norte que exerçam a sua profissão em empresas representadas pela Associação dos Comerciantes do Porto (sector de ourivesaria e relojoaria) e abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.

Porto, 16 de Dezembro de 1976.

Pe'a Associação dos Comerciantes do Porto:

*Jorge Santos.
Jorge Rodrigues de Freitas.
José Ferreira Caulino.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria e Relojoaria:

*Juliano Inácio Vieira Dias.
Albino Pereira Lopes.
João Augusto de Sousa Sorte.*

Depositado em 27 de Abril de 1977, a fl. 47 do livro n.º 1, com o n.º 220, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Coimbra**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1.

2. A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

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

4. A ausência da contraproposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

5. Apresentada a contraproposta as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de sessenta dias.

6. Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1.
2.

Cláusula 4.ª

(Comunicação à empresa)

1.
2.

Cláusula 5.ª

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1.
2.
3.
4.

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Cláusula 7.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 8.ª

(Reuniões da CES ou CIE com a direcção da empresa)

1.
2.
3.

Cláusula 9.ª

(Forma)

.....

Cláusula 10.ª

(Assembleia de trabalhadores)

1.
2.
3.
4.

CAPÍTULO III

Admissão e carteira profissional

Cláusula 11.ª

(Classificação profissional)

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

Cláusula 12.ª

(Classificações profissionais)

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

Grupo A — Profissionais do comércio:

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

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

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

Grupo B — Contínuos e porteiros:

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

Grupo C — Empregados de escritório:

a) Idade de 21 anos para os cobradores e de 14 anos para os restantes profissionais, e, com excepção dos contabilistas, o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes.

b) Para os contabilistas, os cursos adequados do ensino médio.

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1. A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período máximo de trinta dias.

2.

3.

§ 1.º

§ 2.º

4.

5. Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova empresa por alicia-mento ou promessa de melhores condições de tra-balho e remuneração, salvo acordo escrito em con-trário ou quando tal conste de documento subscrito pela entidade patronal.

6. Findo o período de experiência, a admissão tor-na-se efectiva, contando-se a antiguidade do traba-lhador desde a data da admissão.

7. A admissão deve ser participada ao sindicato res-pectivo pela entidade patronal nos quinze dias seguin-tes a a mesma se ter tornado efectiva com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, datas de admissão e de nascimento.

8.

Cláusula 14.ª

(Manutenção de categoria e antiguidade)

1. Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo sector comercial, como tal se entendendo o facto de as duas empresas se pode-rem filiar na mesma associação empresarial, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria pro-fissional que detinha na anterior, salvo acordo escrito em contrário, de que será enviada cópia aos sindi-catos respectivos no prazo de quinze dias.

2. Para efeitos do número anterior poderá a enti-dade patronal, no acto de admissão, exigir ao tra-balhador prova de categoria atribuída na empresa anterior.

3. Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada — in-cluindo nesta associação o caso de a maioria do capi-tal de cada uma ser pertença de sócios comuns da empresa em causa —, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 15.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este tí-

tulo, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

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

§ único. O período referido no corpo deste número será de trinta dias se o substituído gozar férias logo que se apresente ao serviço.

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

4. A categoria ou escalão profissional e a retribu-ição do trabalhador substituto não poderão ser infe-riores às do substituído, quer durante o impedimento deste quer após o seu regresso, no caso de se veri-ficar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 deste cláusula.

5. Se, durante a vigência dos contratos dos traba-lhadores admitidos provisoriamente, se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúna as condições necessárias.

§ único. No caso de a entidade patronal não o querer passar a efectivo, será obrigatoriamente dado conhe-cimento de tal facto à comissão sindical e ao sindicato.

6. No caso de as vagas se verificarem nas catego-rias que não pertençam à sua profissão, ser-lhe-á facultado um estágio de adaptação de trinta dias. Se o trabalhador não se adaptar, volta à sua situação de substituto.

Cláusula 16.ª

(Relações nominais)

1. As entidades patronais ficam obrigadas a orga-nizar e a remeter, em triplicado, ao Ministério do Trabalho e uma cópia ao sindicato respectivo, até trinta dias após a publicação da presente convenção, e nos anos seguintes até ao último dia do mês de Fevereiro, um quadro de pessoal ao seu serviço pelo mesmo abrangido, agrupado por estabelecimentos e dentro destes por categorias, do qual constem os se-guintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, residência, número de sócio do sin-dicato e de inscrição na caixa de previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, cate-goria, retribuição e diuturnidades.

2. As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do seu estabelecimento principal uma relação (cópia) de que deverão constar todos os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 17.^a

(Quadro de pessoal)

Sem prejuízo das dotações mínimas dos quadros de densidades constantes do anexo II e do disposto na cláusula 18.^a, na elaboração do quadro de pessoal observar-se-á o seguinte:

1. Trabalhadores do comércio:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou secção seja igual ou superior a três;
- b) Por cada grupo de dez trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas do seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;
- d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, com a categoria mínima de terceiro-caixeiro;
- e) Os caixas podem prestar serviço misto, em caso de impedimento ocasional de outro colega, desde que essas funções sejam compatíveis com o serviço de caixa;
- f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega por esta designado;
- g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas em que haja apenas um trabalhador, este não poderá ser classificado em categoria inferior a terceiro-caixeiro;
- h) Os praticantes ao serviço não poderão exceder dois mais 25 % do número de trabalhadores caixeiros e caixeiros-ajudantes, com arredondamento para a unidade superior.

2. Trabalhadores de escritório:

- a) O número de profissionais classificados como chefe de secção ou categorias superiores não poderá ser inferior a 10 % do número de profissionais do grupo C;
- b) As entidades patronais que tenham ao seu serviço um mínimo de cinco profissionais das profissões previstas no grupo C terão de atribuir a um deles, pelo menos, a categoria de primeiro-escriturário;
- c) O número total de estagiários para a profissão de escriturário não poderá ser superior ao de terceiro-escriturário;

- d) Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências em diversos locais, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para os efeitos de classificação.

Cláusula 18.^a

(Promoções obrigatórias)

1. Trabalhadores do comércio (grupo A):

- a) O praticante de caixeiro, após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante;
- b) Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a terceiro-caixeiro e operador de 2.^a, respectivamente;
- c) O tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante e operador-ajudante, previstos no número anterior, será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante;
- d)
- e)

2. Trabalhadores de escritório (grupo C):

- a) As profissões de escriturário, recepcionista, operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade poderão ser precedidas de estágio;
- b) Os estagiários para a profissão de escriturário serão promovidos a terceiros-escriturários logo que completem três anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, podendo, neste último caso, o estágio ter a duração de um ano;
- c) Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- d) O estágio para as profissões de operador mecanográfico, perfurador-verificador, recepcionista e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses;
- e)
- f)
- g) As promoções automáticas previstas nos números anteriores entendem-se sem prejuízo dos quadros de densidades do anexo III.

3. a) Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes ingressarão obrigatoriamente numa das restantes categorias do grupo C do anexo I dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações exigidas na alínea a) do grupo C da cláusula 12.^a

b) Quando o acesso referido na alínea anterior respeita às profissões de escriturário, operador mecanográfico, perfurador-verificador ou operador de máquinas de contabilidade, poderá ser precedido de estágio nos termos da alínea d) do n.º 2 desta cláusula.

c)

4. Para efeitos de reclassificação nos termos deste contrato colectivo de trabalho, contar-se-á o tempo de antiguidade nas funções à data da sua entrada em vigor.

5. Para os efeitos de promoção, para além das previstas nas cláusulas anteriores, as entidades patronais deverão tem em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade.

CAPÍTULO IV

Retribuições mínimas de trabalho

Cláusula 19.^a

(Retribuições certas mínimas)

1. As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam no anexo II.

2.

3. O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas deverá ser efectuado no mês seguinte àquele em que as vendas se concretizem, através da sua respectiva facturação.

4. Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e cobrança será atribuído um abono na base mensal de 500\$, para falhas.

5.

Cláusula 20.^a

(Retribuições por deslocações em serviço)

1. As entidades patronais obrigam-se ao pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários nos seguintes termos: diária 320\$, alojamento e pequeno-almoço 170\$, almoço ou jantar 80\$; ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos, podendo a entidade patronal não aceitar essas despesas desde que prove que foram feitas com o intuito deliberado de prejudicar a empresa.

2. Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe o valor do coeficiente 0,24 sobre o preço em vigor de 11 de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3. As entidades patronais é reservado o direito de substituir esta forma de subsídio por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

4. As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 21.^a

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

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

Cláusula 22.^a

(Substituições temporárias)

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

2. No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 38.^a e durar mais de duzentos e setenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das suas funções anteriores.

Cláusula 23.^a

(Diuturnidades)

1.
2.
3.
4.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

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

2. No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3. Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Horário de trabalho)

1. a) O horário de trabalho é de 44 horas semanais para todos os trabalhadores, com excepção dos profissionais de escritório, que cumprirão 40 horas de trabalho por semana.

b)

2.

3. O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor.

Cláusula 26.ª

(Trabalho extraordinário)

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

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

3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar ao trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

Cláusula 27.ª

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 50 % na primeira hora diária e 100 % nas restantes, tanto para o trabalho extraordinário nocturno como para o trabalho extraordinário diurno.

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

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

3. O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da 1.ª semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 28.ª

(Trabalho nocturno)

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

(Duração das férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo de retribuição, trinta dias de calendário.

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

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

4.

a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 30 de Setembro. No entanto deve dar conhecimento ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta dias.

b) O trabalhador-estudante terá direito a férias durante o período de férias escolares.

6. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados.

Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7. No caso de impossibilidade de gozo das férias por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

Cláusula 30.ª

(Subsídio de férias)

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

2.

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

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

Cláusula 31.ª

(Descanso semanal e feriados)

1. É considerado dia de descanso semanal o domingo.

2.

Cláusula 32.ª

(Retribuição de trabalho em dias de descanso e feriados)

1. O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda da retribuição.

2. Aplica-se ao trabalhador nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 33.ª

(Definição de faltas)

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

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

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

4. Quando o tempo de falta não somar dias inteiros no mês, o cálculo de valor do respectivo tempo será feito por aplicação da fórmula prevista na cláusula 27.ª com base no ordenado que estiver em vigor no respectivo mês.

Cláusula 34.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou de doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões de conciliação e julgamento ou outros a estes inerentes, nos termos da respectiva legislação;
- c) Casamento durante dez dias, antes ou depois, à escolha do trabalhador;
- d) Três dias por falecimento do companheiro, pais, filhos e irmãos;
- e) Dois dias por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, tios, sogros, enteados, padrastos, genros, noras, cunhados e sobrinhos;
- f) Parto de companheira por período de dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino no próprio dia e véspera;
- h) Nos dias de inspecção militar;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções.

2. Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 35.ª

(Consequências das faltas justificadas)

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

2. As faltas previstas nas alíneas da cláusula anterior serão pagas, com as excepções seguintes:

- a) As faltas previstas na alínea b) da cláusula anterior não serão pagas no que excede o regime de créditos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 215-B/75, cujos termos respectivos passam a fazer parte integrante deste contrato;
- b) As faltas previstas na alínea i) da cláusula anterior serão pagas até ao máximo de dez dias por ano.

Cláusula 36.ª

(Consequências das faltas não justificadas)

1. As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao tempo de falta, conforme está previsto na cláusula 33.ª, n.º 4.

2. As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.ª, quando se não prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

Cláusula 37.ª

(Dispensas)

1.
2.

Cláusula 38.ª

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o profissional estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam a ser atribuídas.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 39.ª

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 40.^a

(Justa causa)

1.
2.
3.
4.

I —

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

II —

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)

Cláusula 41.^a

(Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa)

1.
2.
3.
4.
5.

Cláusula 42.^a

(Processo disciplinar)

1.
2.
3.
- a)
- b)
- c)
4.
5.
6.
7.

Cláusula 43.^a

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

.....

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 44.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres das entidades patronais:

- 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 seus trabalhadores e sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os de sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato ou na lei;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam 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 de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras de âmbito estritamente laboral;

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

Cláusula 45.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

- e) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar, por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 46.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1. É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-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) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicado;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores.

2. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de o rescindir com justa causa com as indemnizações correspondentes previstas neste contrato.

Cláusula 47.ª

(Transferência do trabalhador)

1. A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança lhe acarrete prejuízo sério. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato terá direito às indemnizações previstas neste contrato, competindo à entidade patronal provar a inexistência de prejuízo sério decorrente da transferência.

2. Todo o acréscimo de despesas resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho

será custeado pela entidade patronal, nomeadamente as motivadas por mudança de residência, alojamento e transportes.

Cláusula 48.ª

(Transmissão do estabelecimento)

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

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

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

4. Quando a transmissão do estabelecimento tem em vista iludir as responsabilidades que dos contratos decorrem para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessas responsabilidades, este poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 49.ª

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 41.ª, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro comerciante ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos por escrito todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.ª

(Trabalho feminino)

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas ou trans-

portes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for prescrito clinicamente, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, nos termos da legislação em vigor;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução no período de férias. A trabalhadora poderá, em alternativa, reduzir o período de uma hora no início ou no termo do período de trabalho;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- e) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, desde que devidamente comprovada com boletim de inscrição da consulta ou declaração do médico;
- g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 51.ª

(Direitos especiais dos menores)

1. Os menores não devem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

Cláusula 52.ª

(Trabalhadores estudantes)

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

2.

3. Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4. O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de trinta dias, do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

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

6. As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação em metade das disciplinas que compõem o *curriculum* do ano lectivo.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 53.ª

(Responsabilidade das empresas)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto no contrato quanto a habilitações mínimas;
- b) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores, que solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

CAPÍTULO XI

Pensões complementares

Cláusula 54.ª

(Complemento de subsidio de doença)

Cláusula 55.ª

(Complemento de pensão de reforma)

Cláusula 56.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho)

- 1.
- 2.
- 3.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se a:

- 1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as

estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores da higiene, segurança e saúde previstas na legislação específica ou nas da Organização Internacional do Trabalho, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores;

- 2) Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, Lei n.º 2127 de 3 de Agosto de 1965, Decreto-Lei n.º 360/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro;

- 3)
4)
5)

A entidade patronal também se compromete a:

- a)
b) Segurar contra acidentes de trabalho os trabalhadores no período de trabalho, independentemente de ser ou não durante o período normal.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 58.ª

(Sanções disciplinares)

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

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

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

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

4. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

5. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito da entidade patronal à indemnização

de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6. Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

7. As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar nos termos deste contrato.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 59.ª

(Quotização)

Cláusula 60.ª

(Manutenção das regalias adquiridas)

1. Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

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

Cláusula 61.ª

(Reclassificações)

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Coimbra, 16 de Março de 1977.

*Associação Comercial e Industrial de Coimbra;
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;*

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra.

ANEXO I

Definição de categoria

Grupo A — Caixeiros

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

2 — *Servente*. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e doutras tarefas indiferenciadas.

Estão incluídos nesta categoria os trabalhadores que se ocupam exclusivamente da limpeza, ainda que a tempo parcial.

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

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

5 — *Embalador*. — O trabalhador que acondiciona e (ou) embala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

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

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

8 — *Repositor*. — O trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — O trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. 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 para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

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

11 — *Demonstrador*. — O trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, exposições ao domicílio antes ou depois da venda.

12 — *Conferente*. — O trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e (ou) saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13 — *Caixeiro de mar*. — O caixeiro que se ocupa de fornecimento de navios.

14 — *Chefe de vendas*. — O trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

15 — *Chefe de compras*. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

16 — *Expositor e (ou) decorador*. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de monstras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

18 — *Encarregado geral*. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e/ou encarregados de armazém.

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

19-A — *Encarregado de armazém*. — O trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

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

21 — *Caixeiro ou empregado de funerária*. — O trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações sobre o de-

funto para publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás, trasladação, ou outros documentos necessários; auxilia na escolha da urna, sepultura e flores, na organização do serviço religioso; dá instruções aos seus auxiliares sobre o transporte da urna; providencia, a pedido da família, que o corpo seja embalsamado; fecha a urna e entrega a respectiva chave à família. Será equiparado a caixeiro de acordo com a sua categoria.

22 — *Servente ou auxiliar de funerária.* — O trabalhador que executa tarefas não diferenciadas e em que predomina o esforço físico; transporta a urna e colabora no acto de lavar, barbear ou vestir o cadáver.

23 — *Caixeiro ou operador-cortador.* — O trabalhador que nos estabelecimentos de carnes desempenha funções idênticas às definidas no n.º 9 para caixeiro ou desenvolve operações de desmancha e corte de carne, conforme os casos.

24 — *Promotor de vendas.* — O trabalhador que, actuando em pontos directos ou indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

25 — *Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução; cuida de exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências.

26 — *Inspector de vendas.* — O profissional que inspeciona os serviços dos vendedores, viajantes, praticistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações de clientes; verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda; auscultação da praça, programas cumpridos. Pode, sem prejuízo desta actividade, promover e realizar vendas.

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

28 — *Pracista (caixeiro de praça).* — Quando exerça a sua actividade na área instalada da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

29 — *Prospector de vendas.* — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo

público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Grupo B — Contínuos e porteiros

1 — *Chefe de pessoal auxiliar.* — O trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

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

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

4 — *Porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal, atender os visitantes, informar-se das suas pretensões e anunciá-las e indicar-lhes os serviços a que se devem dirigir. Pode ainda ser encarregado de receber a correspondência e controlar entradas e saídas a visitantes, mercadorias e veículos.

5 — *Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

Grupo C — Empregados de escritório

1 — *Direc'tor de serviços.* — Estuda, organiza 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: colabora na determinação da política da empresa; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; dirige e fiscaliza a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permite explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na política financeira e exerce a verificação dos custos.

2 — *Contabilista.* — Organiza, 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 apresentar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de 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 de política orçamental e organiza e assegura o contróle de execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o en-

cerramento 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A e a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

3 — *Tesoureiro*. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

4 — *Guarda-livros*. — Ocupa-se 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 apuramentos dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

5 — *Caixa*. — O trabalhador que no escritório tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

6 — *Chefe de secção*. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

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

8 — *Esteno-dactilógrafo*. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

9 — *Escriturário*. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os

documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. 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.

10 — *Estagiário*. — Faz a sua aprendizagem para escriturário.

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

12 — *Apontador*. — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula através das folhas de trabalho os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

13 — *Recepcionista*. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientações das suas visitas e transmissão de indicações várias.

14 — *Operador de «telex»*. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos tele-impressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

15 — *Analista de sistemas*. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista,

tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

16 — *Programador*. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordínogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

16-A — *Programador mecanográfico*. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

17 — *Operador mecanográfico*. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladores; 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; recorre os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

17-A — *Operador de máquinas de contabilidade*. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

18 — *Perfurador-verificador*. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente

utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou 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 rejeitam os cartões ou as fichas que não tenham sido perfuradas correctamente.

19 — *Cobrador*. — Trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos.

20 — *Telefonista* — 1. Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

Coimbra, 16 de Março de 1977.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinatura legível.)
Armindo Andrade.
Jorge Manuel Baptista Mendes.
(Assinatura legível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura legível.)
Armindo Andrade.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra:

Carlos Alberto Ferreira Almeida.
(Assinatura legível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:

Levinda de Lourdes Martins Pereira dos Penedos.
José Alberto Duarte.

ANEXO II

Níveis de qualificação e tabelas salariais

Níveis	Tabelas salariais mínimas	
	Grupo A	Grupo B
I
II
III
IV
...
...
...
...
X

1 — As empresas são repartidas pelos grupos A e B, da forma seguinte:

a)
b)

2— Os trabalhadores em regime de tempo parcial receberão a retribuição calculada em proporção do tempo de trabalho ajustado, tendo por base a retribuição mínima estabelecida na presente tabela para a respectiva categoria, conforme o grupo em que se integra a empresa.

3 — a)
b)

Coimbra, 16 de Março de 1977.

ANEXO III

Quadro de densidades

A) Quadro de densidades para operadores e caixeiros:

B) Quadro de densidades para escriturários:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

C) Quadro de densidades para operadores mecânicos, perfuradores, recepcionistas, verificadores, operadores de máquinas de contabilidade, apontadores, telefonistas, cobradores, contínuos, guardas e porteiros:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª classe	—	—	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2.ª classe	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

Coimbra, 16 de Março de 1977.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:
(Assinatura legível.)
Armindo Andrade.
Jorge Manuel Batista Mendes
(Assinatura legível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:
(Assinatura legível.)
Armindo Andrade.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra:
Carlos Alberto Ferreira Almeida.
(Assinatura legível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:
Levinda de Lourdes Martins Pereira dos Penedos.
José Alberto Duarte.

ANEXO IV

Horário de trabalho para os empregados de agências funerárias

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

Coimbra, 16 de Março de 1977.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:
(Assinatura legível.)
Armindo Andrade.
Jorge Manuel Batista Mendes.
(Assinatura legível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:
(Assinatura legível.)
Armindo Andrade.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra:
Carlos Alberto Ferreira Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:
Levinda de Lourdes Martins Pereira dos Penedos.
José Alberto Duarte.

Depositado em 29 de Abril de 1977, a fl. 46 do livro n.º 1, com o n.º 221, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e os Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Coimbra

Aos 16 dias de Março de 1977, reuniram nesta delegação da Secretaria de Estado do Trabalho a Associação Comercial e Industrial de Coimbra, que também representava a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz, conforme credencial anexa (documento n.º 1), o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra, a fim de, e no seguimento das reuniões da comissão

técnica de 4, 5 e 6 de Novembro de 1976, analisar e reformular algumas das cláusulas já acordadas.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra estiveram presentes os Srs. Jorge Manuel Baptista Mendes, Armindo Augusto Martins da Silva Andrade, Alberto Francisco de Almeida, José Pontes de Sousa e Manuel Augusto da Silva, que tiveram como assessor o Sr. Dr. Francisco Faria.

Em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra esteve presente a Sr.^a Levinda de Lurdes Martins Pereira dos Penedos e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra os Srs. Carlos Alberto Ferreira de Almeida e António José Lopes Gonçalves, que tiveram como assessores o Sr. Fausto da Costa Ferreira.

Entretanto, na matéria foi possível estabelecer o seguinte:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1. Este contrato colectivo de trabalho, celebrado livremente e de boa fé entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra, aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas comerciais representadas pelas associações signatárias e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2. As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 13.^a

(Período experimental)

1. (Já acordado.)

2. Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3. O despedimento nos últimos quinze dias do período experimental só poderá ser feito se o trabalhador revelar inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, desde que tal facto e as ra-

zões justificativas constem de documento escrito. O despedimento, neste período, sem observação das condições referidas faz incorrer a entidade patronal no regime previsto na cláusula 40.^a

§ 1.º Desta decisão de despedimento poderá o trabalhador recorrer para o tribunal do trabalho.

§ 2.º Em caso de decisão não favorável à entidade patronal, deverá esta reintegrar o trabalhador, garantindo-lhe as retribuições que teria auferido caso não se verificasse o despedimento, podendo o trabalhador optar pela indemnização.

4. O não cumprimento do estabelecido no corpo do número anterior determina a nulidade insuprível do despedimento que, apesar disso, se tenha verificado.

5. (Já acordado.)

6. (Já acordado.)

7. (Já acordado.)

Cláusula 62.^a

(Interpretação de cláusulas remissivas)

As remissões feitas neste contrato a cláusulas que não foram acordadas entendem-se feitas para as normas da portaria de regulamentação de trabalho que incidirem sobre a respectiva matéria.

Coimbra, 16 de Março de 1977.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*Manuel Augusto da Silva,
Armindo Andrade,
Jorge Manuel Batista Mendes,
José Pórtas de Sousa.*

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*Manuel Augusto da Silva,
Armindo Andrade.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra:

*António José Lopes Gonçalves,
Carlos Alberto Ferreira de Almeida.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:

Levinda de Lourdes Martins Pereira dos Penedos.

Depositado em 29 de Abril de 1977, a fl. 47 do livro n.º 1, com o n.º 222, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

Aos 5 dias do mês de Abril do ano de 1977, reuniram representantes da Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais — IACA e do Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, tendo acordado em rectificar a cláusula 1.^a (âmbito) do contrato colectivo de trabalho pelos mesmos celebrado em 20 de Maio de 1976 e publicado no

Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 11, de 15 de Junho de 1976, que passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

Acordam igualmente que a presente alteração entra em vigor nos termos legais, produzindo, porém, efeitos, no tocante a todas as matérias, nos mesmos termos do estabelecido no instrumento de regulamentação objecto desta alteração e desde o dia 1 de Janeiro de 1977.

Lisboa, 5 de Abril de 1977.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

Luís António Maldonado Rodrigues
João António Fernandes Viegas e Costa

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim Lima da Silva

Depositado em 29 de Abril de 1977, a fl. 47 do livro n.º 1, com o n.º 223, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Braga e assoc. comerciais do mesmo distrito

Aos dias 2 do mês de Fevereiro de 1977, reuniram na delegação de Braga da Secretaria de Estado do Trabalho, representada pelo Dr. Daniel Castro, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga e as associações comerciais do mesmo distrito, no sentido de promoverem a conciliação do contrato colectivo do sector, nos termos e para os efeitos previstos nos Decretos-Leis n.ºs 164-A/76 e 887/76, relacionada exclusivamente com a tabela de vencimentos.

Após a discussão das várias alternativas de proposta, as partes acordaram na seguinte tabela:

Director de serviços, chefe de escritório	—\$—
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços	—\$—
Programador mecanográfico	—\$—
Chefe de secção, guarda-livros e tesoureiro	9 500\$00
Primeiro-escriturário, operador mecanográfico de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, correspondente em línguas estrangeiras	8 750\$00
Segundo-escriturário, operador mecanográfico de 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo, recepcionista de 1.ª	8 250\$00
Terceiro-escriturário, estagiário de operador mecanográfico, recepcionista de 2.ª e telefonista de 1.ª	7 500\$00
Dactilógrafo de 1.ª	6 900\$00
Estagiário perfurador-verificador, estagiário-operador de máquinas de contabilidade, dactilógrafo de 2.ª e telefonista de 2.ª	6 600\$00
Estagiário do 4.º ano	6 300\$00
Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª	6 000\$00

Estagiário do 3.º ano	5 850\$00
Estagiário do 2.º ano e contínuo, porteiro e guarda de 2.ª	5 550\$00
Estagiário do 1.º ano	5 200\$00
Paquetes:	
De 17 anos	4 250\$00
De 16 anos	3 850\$00
De 15 anos	3 450\$00
De 14 anos	3 100\$00

Nos termos da cláusula 2.ª, esta tabela tem efeitos desde 1 de Outubro de 1976, decorrendo daí o direito à retroactividade dos vencimentos.

Por ser verdade se lavrou a presente acta, que vai ser assinada pelas partes e remetida aos serviços do Ministério do Trabalho, para publicação.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho em Braga. — *Daniel de Castro*.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga:

Manuel João Azevedo da Silva Freitas
Luís José Machado de Lemos
António Mendes Lopes
João Jorge Lopes Ferreira Gomes
Jorge Eduardo Carvalho Gomes
José Alberto Fernandes

Pelas Associações Comerciais do Distrito de Braga (as Associações Comerciais outorgantes, não podendo aceitar o consignado na presente acta quanto à data da entrada em vigor das alterações salariais acordadas, subscrevem-na com o voto expresso de que consideram plenamente aplicável o disposto no n.º 1 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro. Reconhecem, no entanto, ter acordado no início das negociações, em 24 de Setembro de 1976, que as alterações entrariam em vigor no dia 1 de Outubro de 1976).

Acontece, porém, que, posteriormente, foi publicado o mencionado Decreto-Lei n.º 887/76, que expressamente declara que as tabelas salariais não poderão vigorar por períodos inferiores a dezóito meses.

Pela Associação Comercial de Braga:

Joaquim da Cunha Esperança.
Luís Gomes Fernandes.

Pela Associação Comercial de Barcelos:

Licínio Carlos da Costa do; Santos.
Armando Faria Fernandes.

Pela Associação Comercial de Funchal:

Mário Jorge Guimarães Mesquita.

Pela Associação Comercial de Guimarães:

Fernando Luís de Castro Silva Guimarães.

O Sindicato tem a declarar que é, para todos os efeitos, legítima a data de 1 de Outubro de 1976, como data de entrada em vigor da tabela de vencimentos pelos seguintes factos:

- 1) Ela decorrer do estipulado da cláusula 2.ª do contrato colectivo de trabalho em vigor, negociado em Outubro de 1975;
- 2) Ter, ainda assim, sido a mesma aceite pelas Associações no decorrer das negociações sem qualquer contestação;

- 3) Reportar-se a uma data anterior à saída do Decreto-Lei n.º 887/76, cuja publicação se dá a 29 de Dezembro;
- 4) Não estar em contravenção ao disposto no alegado n.º 1 do artigo 23.º do decreto-lei referido já que, nos termos da mesma cláusula 2.ª, o contrato vigora pelo período de dois anos, logo superior a dezóito meses, ainda que o mesmo não aconteça relativamente à tabela, a qual, por si, não é um contrato colectivo;
- 5) Pelo referido nos números anteriores e ainda porque a presente revisão não resultou de qualquer decisão arbitral, estamos certos não ser aplicável o regime expresso no diploma em causa;
- 6) Ainda assim, a declaração aposta pelas Associações Comerciais não foi objecto de apreciação no decorrer da negociação ou da conciliação e foi posteriormente introduzida pelas Associações sem que houvesse concordância por parte deste Sindicato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 30 de Abril de 1977, a fl. 47, do livro n.º 1, com o n.º 224, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT para profissionais dos transportes marítimos e análogos do dist. do Funchal — Acta

Aos 30 dias do mês de Novembro de 1976, as partes contratantes, as primeiras, por si e em representação dos seus associados, a segunda, o Sindicato dos Profissionais dos Transportes Marítimos e Análogos do Distrito do Funchal, acordaram a resolução das reivindicações dos trabalhadores do sector, de harmonia com as bases que seguem:

BASE 1.ª

As relações de trabalho dos trabalhadores do sector continuaram a regular-se pelo acordo colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 33, de 8 de Setembro de 1975, em tudo quanto não foi especialmente alterado ou revogado por disposições de conteúdo obrigatório, à excepção das cláusulas abaixo especificadas, que passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 21.ª

São feriados obrigatórios os dias especialmente decretados por legislação especial.

Cláusula 25.ª

1. O período mínimo de férias será de quinze ou trinta dias, conforme o trabalhador esteja há

menos ou mais de dois anos ao serviço da entidade patronal, no termo do ano civil a que as férias respeitam.

Cláusula 40.ª

Tabela de remunerações mínimas

Embarcações que executam serviço de transporte de passageiros de cais a cais e de ou para os navios surtos na baía do Funchal e fragatas:

Arrais	5 500\$00
Maquinista ou motorista	5 300\$00
Marinheiro	5 000\$00
Moço (com mais de dois anos de serviço)	3 600\$00
Moço (com menos de dois anos de serviço)	3 000\$00

Embarcações para o transporte de turistas entre o porto do Funchal e todas as localidades da ilha da Madeira:

Arrais	5 800\$00
Maquinista ou motorista	5 400\$00
Marinheiro	5 100\$00
Moço (com mais de dois anos de serviço)	3 600\$00
Moço (com menos de dois anos de serviço)	3 200\$00

Rebocadores, batelões, embarcações de transporte colectivo de passageiros e de carga entre os portos da ilha da Madeira e entre as ilhas do arquipélago e embarcações para extracção de areia do fundo do mar, com mais ou menos de 100 t:

	Mais de 100 t	Menos de 100 t
Arrais	8 000\$00	6 500\$00
Maquinista ou motorista	6 500\$00	5 500\$00
Marinheiro	5 500\$00	5 000\$00
Moço (com mais de dois anos de serviço)	4 500\$00	3 700\$00
Moço (com menos de dois anos de serviço)	3 800\$00	3 500\$00
Operador de gruas ou guindas- tes flutuantes	8 000\$00	7 000\$00
Ajudante de operador de gruas ou guindastes flutuantes	4 500\$00	4 000\$00

BASE 2.ª

Estas alterações produzem efeitos a partir do dia 1 de Novembro de 1976.

Pelo Sindicato:

João Mário Renato dos Passos.
João Basílio.
João Fernandes Neves.

Por José Maria Branco Júnior:

(Assinatura ilegível.)

Por Carlos Gonçalves Farinha:

(Assinatura ilegível.)

Pe'a Empresa Funchalense de Cabotagem, L.dá:

(Assinatura ilegível.)

Por João Bartolomeu de Faria:

(Assinatura ilegível.)

Por Jorge Fleming:

(Assinatura ilegível.)

Por Agostinho d. Freitas.

Agostinho de Freitas.

Depositado em 30 de Abril de 1977, a fl. 48, do livro n.º 9, com o n.º 225, nos termos do Decreto-Lei n.º 160-A-76.

ACT para a TAP — Criação de uma categoria profissional

Acta

Aos 24 dias do mês de Maio de 1976, reuniram nas instalações dos Transportes Aéreos Portugueses, no Aeroporto de Lisboa, os representantes da sua comissão administrativa, Srs. Manuel Bento da Rocha Peixoto Rodrigues e Dr. José Alfredo Rodrigues Ferraz, e o representante da direcção do Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações, Sr. João Henrique Rodrigues Lopes, acompanhado de dois delegados sindicais.

Tinha a reunião como ponto único a discussão para a criação de uma nova categoria profissional, operador de sistemas de telecomunicações.

Dando cumprimento a determinados preceitos do diploma legal regulador das convenções colectivas de trabalho, e após troca de impressões, acordaram os representantes da comissão administrativa TAP e da direcção do Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações no seguinte:

1.º As entidades celebrantes do acordo relativo à criação da nova categoria profissional são: a comissão administrativa TAP e a direcção do Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações.

2.º A área e âmbito da sua aplicação coincidem com a área e o âmbito da aplicação do próprio acordo colectivo de trabalho, cláusulas 1.ª e 2.ª deste acordo colectivo de trabalho.

3.º Dado que o acordo relativo à criação desta categoria profissional faz parte integrante do próprio acordo colectivo de trabalho, conforme cláusula 5.ª, n.º 2, o prazo de vigência e respectivo processo de denúncia estão previstos nas cláusulas 3.ª e 4.ª do ACT e coincidem quanto ao estabelecido em relação a estas matérias.

4.º A criação e reconhecimento da nova categoria profissional, operador de sistemas de telecomunicações, é ao abrigo e nos termos da cláusula 5.ª, n.º 2 e 3, do acordo colectivo de trabalho, e a data da celebração do acordo firmado entre as partes para entrada em vigor é a de 24 de Maio de 1976.

5.º Compromete-se o Sindicato a proceder ao depósito da presente acta, uma vez assinada, junto do Ministério do Trabalho durante o próximo dia 30 de Novembro de 1976.

Nada mais havendo a tratar, foi esta acta lida e assinada pelos presentes.

Os Representantes da Comissão Administrativa dos Transportes Aéreos Portugueses:

Manuel Bento da Rocha Peixoto Rodrigues, coronel.
José Alfredo Rodrigues Ferraz.

Os Representantes da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

João Henrique Rodrigues Lopes.

Aditamento à acta celebrada entre a comissão administrativa dos Transportes Aéreos Portugueses e o Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações, relativa à criação da categoria profissional de operador de sistemas de telecomunicações em 24 de Maio de 1976.

Definição de funções

Entre outras tarefas compete a esta categoria profissional:

a) Receber e encaminhar para os destinatários o tráfego entrado no Centro;

- b) Receber, seleccionar e preparar em fita perfurada, quando necessário, as mensagens que transitam pelo Centro;
- c) Emitir o tráfego, velando pelo cumprimento das normas em vigor nas comunicações telegráficas e/ou radiotelefónicas;
- d) Esclarecer os utentes, quando solicitado, sobre as normas de comunicações telegráficas e/ou radiofónicas;
- e) Investigar e informar sobre anomalias ocorridas com o tráfego;
- f) Proceder aos alertas necessários em relação ao funcionamento do equipamento;
- g) Registrar as ocorrências verificadas durante o turno, segundo as normas estabelecidas;
- h) Recolher e enviar, quando requerido, elementos estatísticos relacionados com a laboração do Centro;
- i) Controlar todo o movimento de tráfego dos circuitos através de dados e *reports*, procedendo sempre que necessário a correcções, repetições e reencaminhamento de mensagens;
- j) Dialogar constantemente com o sistema em operação, controlando a capacidade dos circuitos, actuando com base em *reports* e alarmes emitidos pelos computadores, to-

mando rápidas decisões, de modo a assegurar o eficiente processamento do tráfego de e para as diversas redes, introduzindo alterações ao processamento através de comandos;

- k) Vigiar a percentagem de ocupação do sistema, verificar e alterar através de comandos os arquivos em disco e/ou banda magnética, procedendo à substituição e alimentação destas, ou seleccionando-as em arquivo para efeitos de *tape retrievals* e investigação futura;
- l) Operar mudanças controladas ao sistema trocando de processadores com base em anomalias verificadas no funcionamento por acção de *software/hardware*;
- m) Operar *re-starts* ao computador na ausência dos técnicos nos casos de falha parcial ou total do sistema, procedendo posteriormente aos comandos de reactivação do computador, actualização do processamento e recuperação do tráfego afectado.

Depositado em 27 de Abril de 1977, a fl. 48 do livro com o n.º 226, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/77, de 19 de Fevereiro.

ACT entre a empresa Metropolitano de Lisboa e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Rectificação

Por terem sido publicadas com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de Março de 1977, várias disposições do ACT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação:

Cláusula 15.ª

(Formação e acesso profissional)

Onde se lê:

5... mencionados nos números anteriores informação da sua assiduidade.

deve ler-se:

5... mencionados nos números anteriores, informação acerca da sua assiduidade.

Cláusula 20.ª

(Horário de trabalho)

Onde se lê:

$$11... \frac{n \times 52 \text{ semanas}}{12 \text{ meses}} = x \text{ horas semanais.}$$

deve ler-se:

$$11... \frac{n \times 52 \text{ semanas}}{12 \text{ meses}} = x \text{ horas mensais.}$$

Cláusula 35.ª

(Fundo de reserva para falhas de dinheiro)

Onde se lê:

2... este fundo, destinado a substituir abonos.

deve ler-se:

2... este fundo, destinado a substituir eventuais abonos.

Cláusula 59.ª

(Serviço de bar e refeitório)

Onde se lê:

2... entre as cinco e as 9 horas.

deve ler-se:

2... entre as 5 e as 9 horas, exclusive.

ANEXO IV

Definição de funções

Onde se lê:

Agulheiro. — ... conforme directrizes emanadas da central de movimentação ou tracção.

deve ler-se:

Agulheiro. — ... conforme directrizes emanadas da central de movimento ou tracção.