

Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.^a SÉRIE

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

Preço 115\$00

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|------------|-------------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. ^a SÉRIE | LISBOA | VOL. 58 | N.º 11 | P. 397-442 | 22 - MARÇO - 1991 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|------------|-------------------|

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

| | Pág. |
|--|------|
| — CIPAN — Companhia Industrial Produtora de Antibióticos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal..... | 399 |
| — Warner Lambert (Portugal), Comércio e Indústria, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal..... | 399 |

Portarias de extensão:

| | |
|---|-----|
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul..... | 400 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra..... | 400 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria)... | 401 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) | 401 |
| — Aviso para PE dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros..... | 401 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|---|-----|
| — CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (administrativos e vendas) | 402 |
| — CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros | 415 |
| — CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 435 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras | 438 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra | 439 |

| | |
|--|-------------|
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Odontologia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra | Pág. 441 |
| — Acordo de adesão entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros | 441 |
| — Acordo de adesão entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Radiologistas e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro | 442 |



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

CIPAN — Companhia Industrial Produtora de Antibióticos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade CIPAN — Companhia Industrial Produtora de Antibióticos, S. A., com sede na Avenida de Gomes Pereira, 104-B, em Lisboa, e instalações em Vala do Carregado, Alenquer, requereu autorização para reduzir o período normal de trabalho de 44 horas para 42 horas e 30 minutos para os seus empregados que prestam serviço em Vala do Carregado, Alenquer.

A sociedade fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, procurando, por outro lado, uniformizar o regime horário com o grupo de empresas em que a requerente está inserida, sem prejuízo para a sua economia.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;

- 2) Que não existe qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram a sua concordância;
- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa CIPAN — Companhia Industrial Produtora de Antibióticos, S. A., com sede social em Lisboa, na Avenida de Gomes Pereira, 104-B, e instalações na Vala do Carregado, Alenquer, a alterar os limites da duração do horário semanal do trabalho vigentes de 44 horas para 42 horas e 30 minutos.

Inspeção-Geral do Trabalho, 4 de Março de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Warner Lambert (Portugal), Comércio e Indústria, L.ª — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade Warner Lambert (Portugal), Comércio e Indústria, L.ª, com sede na Rua de Tierno Galvan, torre 3, fracção M, 12.º piso, Amoreiras, em Lisboa, e instalações fabris na Rua das Fontainhas, lote 33, Venda Nova, Amadora, requereu autorização para reduzir o período normal de trabalho de 45 horas semanais para 40 horas relativamente aos seus trabalhadores do sector fabril e de armazém e de 40 horas para 37 horas e 30 minutos nos sector administrativo.

A requerente, que se dedica à produção e comercialização de diversos produtos na área alimentar e farmacêutica, fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, não havendo qualquer prejuízo para a sua economia.

Assim, e considerando:

- 1) Não ser afectado o regular desenvolvimento da requerente nem do ramo de actividade em que se insere;

- 2) Não haver prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa Warner Lambert (Portugal), Comércio e Indústria, L.ª, com sede em Lisboa, na Rua de Tierno Galvan, torre 3, fracção M, 12.º piso (Amoreiras), e instalações fabris na Rua das Fontainhas, lote 33, Venda Nova, Amadora, a alterar os limites da duração do trabalho vigentes de 45 horas para 40 horas semanais para o pessoal fabril e de armazém e de 40 horas para 37 horas e 30 minutos para o pessoal administrativo.

Inspeção-Geral do Trabalho, 12 de Março de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social a eventual emissão de uma PE das alterações ao CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes daquela convenção colectiva de trabalho aplicáveis, respectivamente:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais não inscritas na associação

outorgante que na área de aplicação da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

- b) Às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato representado pela federação outorgante e entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1991, por forma a torná-lo aplicável às relações de traba-

lho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à fabricação de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1991, por forma a torná-lo aplicável a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante,

prossigam nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como a todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1991, por forma a torná-lo aplicável a todas as entidades patronais que, não estando

inscritas na associação patronal outorgante, prossigam no território do continente a actividade económica prevista na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT celebrado entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1991, bem como do CCT entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991, por forma a torná-los aplicáveis a todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (administrativos e vendas)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A vigência é de 12 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de proposta de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 meses após a data da entrega do CCT para depósito.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos como tal no registo do sindicato.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e os acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;

- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a dois meses quando, pela natureza da actividade as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não possam revelar-se, com segurança, naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a quatro meses e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

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

6 — Presume-se que a entidade patronal renunciou ao período experimental quando admitiu um trabalhador a quem expressamente ofereceu melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço e que, por esse facto, tenha rescindido o seu contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matéria da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste CCT;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste CCT;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 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) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou em prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste CCT;
- m) Cumprir o presente CCT e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, 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 dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste CCT;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestadamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos próprios sócios que trabalham na empresa com o fim de dar o conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos.

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

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais e com direito à indemnização legal.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, o contrato de trabalho continuará com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador pode solicitar que lhe seja passado documento escrito comprovativo da manutenção dos seus direitos e regalias.

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para os efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que se lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressaltando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para trabalhadores abrangidos por este CCT será de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionamentos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal;
- d) Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

4 — Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento base}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

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

7 — Se a prestação de trabalho extraordinário implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concorrência do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo III.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo XI, acrescendo a esta a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder 150 horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 180\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

5 — O subsídio de refeição previsto no n.º 1 desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 20.^a

13.º mês

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

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio do 13.º mês proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço para fora do distrito onde está situada a empresa serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

c) Uma licença suplementar, com retribuição, igual de quatro dias consecutivos de deslocação, até um máximo de oito dias úteis de licença, bem como o pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

d) Um suplemento de 15% sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo no distrito onde está situada a empresa serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou, em casos especiais, quando impostas pelo próprio serviço.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 anteriores não se aplica quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Os trabalhadores, no ano da admissão e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 11 dias úteis.

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

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

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

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.^a, alínea I), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 50% do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias com o acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento.

Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador constará num esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Emprego e da Segurança social e aos sindicatos a relação do pessoal por estes abrangidos, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador.

Cópias desse relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado.

No caso de alteração das épocas de férias, por acordo das partes, para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados.

Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

10 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste CCT, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 50% da respectiva retribuição mensal.

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

Cláusula 24.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante 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.

Cláusula 25.^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 devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

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

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

1 — São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes das previstas nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.º

Cláusula 27.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) 44 horas por mês para dirigentes sindicais;
- b) 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

4 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 29.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder cinco dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias, quando circunstâncias excepcionais o aconselharem.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 30.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical e comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 31.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 32.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração de processo disciplinar, em carta registada com aviso de recepção, e logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar, nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 60 dias contado a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 33.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 34.^a

Princípio geral

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 35.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres não desempenharem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados;
- b) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- c) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

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

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 37.^a

Trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada pelo Estatuto do Trabalhador-Estudiante.

Cláusula 38.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas do seguinte montante:

- a) Desde 1 de Setembro até 31 de Dezembro de 1990 — 2500\$;
- b) A partir de Janeiro de 1991 — 2800\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 39.^a

Formação profissional

1 — As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 40.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 41.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 42.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

ANEXO I

A — Serviços administrativos e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nesse qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio,

tendo 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 certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e 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 da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduzir 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Programador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e a programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos e sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode 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 a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 informações 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.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que 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.

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

B — Trabalhadores técnicos de vendas

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

Vendedor. — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz a demonstração do produto e só o poderá vender em local fixo.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Prospector de vendas. — É 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 produtos de destinam.

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

ANEXO II

Condições de admissão — Dotação — Acessos Outras condições específicas

A — Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são as seguintes:

- 1) Trabalhadores de escritório — as habilitações do 9.º ano de escolaridade e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;
- 2) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 3) Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 4) Técnicos de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

B — Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

1:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;
- c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;
- d) Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45 % de primeiros-escriturários e 55 % de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem.
Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;
- f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Para os efeitos deste anexo, entendem-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paqueteres e serventes de limpeza.

C — Acesso dos trabalhadores de escritório

1 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou a categoria equivalente.

2 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos escriturários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo do pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

4 — Os contínuos e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

5 — Os paquetes serão promovidos a escriturários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

6 — Para os efeitos deste anexo, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a segundo-escriturário ou equiparado, observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

8 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 deste anexo, as categorias dos trabalhadores só contarão para efeitos do quadro de dotações mínimas quando desempenhem funções correspondentes à nova categoria.

D — Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2 — A alteração da zona de trabalho sem o prévio consentimento do trabalhador obriga a entidade patronal a garantir-lhe a retribuição média e demais regalias que vinha auferindo.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

ANEXO III

Remunerações mínimas

| Grupo | Categoria profissional | Entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro de 1990 | | Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1991 | |
|-------|--|--|------------|---|-------------|
| | | Tabela A | Tabela B | Tabela A | Tabela B |
| I | Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas | 88 900\$00 | 94 300\$00 | 115 300\$00 | 122 300\$00 |
| II | Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista | 83 900\$00 | 89 000\$00 | 103 400\$00 | 109 700\$00 |
| III | Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas | 71 200\$00 | 75 500\$00 | 91 800\$00 | 97 400\$00 |

| Grupo | Categoria profissional | Entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro de 1990 | | Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1991 | |
|-------|--|---|------------|--|------------|
| | | Tabela A | Tabela B | Tabela A | Tabela B |
| IV | Secretário de direcção Correspondente em língua estrangeiras Inspector de vendas | 65 800\$00 | 69 800\$00 | 87 400\$00 | 92 700\$00 |
| V | Primeiro-escriurário Caixa Prospector de vendas (sem comissão) Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão) | 62 200\$00 | 66 000\$00 | 81 600\$00 | 86 500\$00 |
| VI | Segundo-escriurário Cobrador Demonstrador | 59 400\$00 | 63 000\$00 | 76 300\$00 | 80 900\$00 |
| VII | Telefonista de 1.ª | 52 600\$00 | 55 800\$00 | 70 200\$00 | 74 500\$00 |
| VIII | Telefonista de 2.ª Contínuo Porteiro | 48 600\$00 | 51 600\$00 | 65 600\$00 | 69 500\$00 |
| IX | Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano | 44 200\$00 | 46 900\$00 | 60 000\$00 | 63 600\$00 |
| X | Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos) | 41 100\$00 | 43 600\$00 | 55 300\$00 | 58 700\$00 |
| XI | Prospector de vendas (com comissão) Promotor de vendas (com comissão) Vendedor (com comissão) | 39 500\$00 | 41 900\$00 | 40 800\$00 | 43 300\$00 |
| XII | Paquete até 17 anos | 30 600\$00 | 32 500\$00 | 38 000\$00 | 40 300\$00 |

Nota. — A tabela A aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos; a tabela B aplica-se a empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto.

Porto, 13 de Dezembro de 1990.

Declaração

Pela AEVP — Associação de Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas e Tabacos:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 13 de Dezembro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Março de 1991.

Depositado em 13 de Março de 1991, a fl. 47 do livro n.º 6, com o n.º 101/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

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

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2 — O período de vigência deste contrato é de 12 meses.

3 — A denúncia deste contrato poderá ser efectuada decorridos 10 meses sobre a produção de efeitos.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos.

5 — Apresentada a contraproposta as negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias.

6 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991, sem prejuízo de disposições legais imperativas.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

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

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

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

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

- a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- b) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio;
- c) É vedado às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

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

A) Limpeza

1 — Nas admissões a efectuar é exigida a escolaridade mínima obrigatória.

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

- a) Trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- b) Lavadores de vidros, encarregados e supervisores — 18 anos.

§ único. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato ingressam na carreira de profissional de escritório, sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de 18 meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de 18 meses de antiguidade, e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito de preferência aquele que tiver maior antiguidade.

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

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

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

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

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

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

C) Telefonistas

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

D) Profissionais do comércio e armazém

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

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

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

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

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

- Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;
- De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
- De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E) Cobradores

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

F) Metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

a) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

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

G) Técnicos de vendas

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

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

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

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da

consequente percentagem da lei sobre a remuneração certa mínima constante deste contrato.

H) Administrativos

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão são o curso geral do ensino secundário ou equivalente, à excepção de:

- a) Contabilistas, cujas condições mínimas são os cursos adequados do ensino superior ou equivalentes;
- b) Guardas, porteiros, contínuos e paquetes, a quem é exigida a escolaridade obrigatória.

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

- a) Guardas, porteiros e contínuos — 18 anos;
- b) Paquetes — 14 anos;
- c) Restantes profissões ou categorias profissionais — 16 anos.

3 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório;
- b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório;
- c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escriturário e de dactilógrafo.

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

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

| | Número de trabalhadores | | | | | | | | | |
|-----------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Primeiros | — | — | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Segundos | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Terceiros | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

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

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

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

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

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

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

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

12 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de 12 meses, excepto para os profissionais que sejam admitidos nas empresas com o respectivo curso.

13 — Os paquetes, logo que completarem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do disposto no parágrafo único.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

Em circunstâncias excepcionais, nomeadamente, substituição de trabalhadores ausentes, por motivo de férias, serviço militar, licença sem retribuição, parto, doença ou acidente de trabalho ou qualquer suspensão temporária do contrato ou ainda para execução de tarefas de natureza temporária, poderão ser admitidos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivos ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou posto de trabalho em que pela sua complexidade técnica só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de experiência, o qual não poderá exceder seis meses.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

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

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

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pela entidade patronal.

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

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

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 61.^a (comissão paritária) criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente contrato, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

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

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

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

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

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

- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- f) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- g) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- h) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador.
- i) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- j) Não deslocar, salvo temporariamente, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade;
- k) Informar os representantes dos trabalhadores, sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitarem;
- l) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho, sempre que possível;
- m) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhado de mapas de quotização devidamente preenchidos, donde conste: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores

por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando possua), categoria profissional, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação (baixa, cessação do contrato, etc.);

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

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- h) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.^a

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

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnizações fixadas na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente, não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- h) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhes tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhes forem exigidos.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Definição

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador, no contrato individual de trabalho.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local habitual de trabalho a área geográfica para onde o trabalhador for admitido.

Cláusula 15.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Em caso de transferência de local de trabalho a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, bem como metade dos tempos de deslocação verificados em razão de mudança.

3 — Ocorrido motivo justificado qualquer das partes terá o direito de optar que o acréscimo de tempo de deslocação seja deduzido na íntegra no horário de trabalho a praticar.

Cláusula 16.^a

Perda de um local ou cliente

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

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

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

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 90 ou menos dias;
- b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional forem alteradas dentro de 90 ou menos dias desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 90 dias mencionados neste número são imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

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

6 — Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a entidade patronal que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada os elementos por esta solicitados referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros.

Cláusula 17.^a

Local dos vendedores

1 — As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos. Contudo, havendo acordo dos trabalhadores, sempre que a entidade patronal proceder a alteração nas condições de trabalho dos vendedores é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhes um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente durante os seis meses seguintes.

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

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato não pode ser superior 8 horas por dia e a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

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

Cláusula 19.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais.

2 — Todo o trabalhador a tempo parcial tem direito a aumentar o seu horário de trabalho sempre que haja uma vaga ou mais horas de serviço em qualquer local de trabalho da empresa, ainda que temporariamente, em serviços ocasionais ou transitórios.

3 — Findos os serviços temporários, ou no interesse de qualquer das partes, o trabalhador regressará à situação que mantinha antes do acréscimo do horário.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 serão atendidos observando-se os seguintes critérios de preferência:

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

Cláusula 20.^a

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo diários, poderá ser alterado por acordo entre as partes, sem prejuízo do imperativo legal.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

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

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 160 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6, não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida da prestação do trabalho.

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

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 2200\$ ou de 1700\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

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

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

sendo:

Vh — valor da hora de trabalho;

Vm — vencimento mensal;

n — número de horas de trabalho normal por semana.

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

$$Vm = Vh \times N$$

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

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

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

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

8 — A retribuição mensal deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

9 — No caso de a entidade patronal efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este será autorizado a levantar a retribuição no período normal de trabalho.

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

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

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

- a) 55 % se for diurno na primeira hora;
- b) 75 % se for diurno nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % se for nocturno em dias úteis;
- d) 125 % se for diurno em dia de descanso;
- e) 125 % se for nocturno em dia de descanso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso ou dia feriado

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

Cláusula 27.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

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

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

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal no montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

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

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso;
- c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Previdência pagar parte do subsídio de Natal.

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

Cláusula 30.^a

Despesas e deslocações

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

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

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

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) e avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos da despesa;

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

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

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — Aos trabalhadores vendedores será efectuado, pela entidade patronal, um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$, que terá de cobrir o risco durante as 24 horas do dia.

Cláusula 31.^a

Despesas de transporte

A entidade patronal fica obrigada a assegurar transporte entre a 1 hora e 30 minutos e as 4 horas e 30 minutos, quando o trabalhador inicie ou termine o trabalho dentro deste período.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores com horário de 40 horas semanais terão direito a um subsídio de refeição no valor de 100\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídios de férias e de Natal.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 terão também direito ao subsídio de refeição nos dias em que para cumprimento do horário determinado trabalhem pelo menos cinco horas.

Cláusula 33.^a

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complemento de retribuição de 1200\$ ao fim do período de experiência, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no ordenado mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1350\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;
- b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo 24 horas de descanso semanal ao domingo e as restantes de descanso complementar.

a) Exceptuam-se os casos em que os trabalhadores prestem serviço em estabelecimentos dispensados de encerramento ao domingo. Nestes casos, o descanso semanal poderá ser estabelecido em escala rotativa ou fixado em qualquer outro dia da semana.

b) Os trabalhadores a quem o dia de descanso semanal seja estabelecido nos termos da alínea anterior têm direito a um subsídio correspondente a 16% da retribuição de base que auferiram neste local de trabalho.

c) O direito a este subsídio cessa logo que, por qualquer motivo, seja fixado ao trabalhador o dia de descanso semanal ao domingo.

2 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela B têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo dia de descanso semanal e o sábado de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

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

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

Cláusula 37.^a

Faltas — Definição

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

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

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Para efeitos deste contrato consideram-se faltas justificadas as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pais, sogros, filhos, irmãos e enteados;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da Previdência ou de seguro;
- g) Até três dias por ano.

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 38.^a, para além do limite estabelecido na lei e neste contrato;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar para além de 12 dias por ano.

Cláusula 40.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 42.^a

Férias

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

2 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso semanal ou feriado obrigatório e poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

4 — Porém, no ano de admissão, se este se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a um período de férias de 15 dias após o decurso do período experimental.

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

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

7 — A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

9 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídios quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

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

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

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

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

13 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos do presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnizações, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 44.^a

Impedimentos prolongados

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

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Termos e formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

CAPÍTULO IX

Poder disciplinar

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

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

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

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

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

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

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser feitas por escrito sob pena de nulidade, tendo o trabalhador cinco dias úteis para apresentar a sua defesa.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato e na lei geral.

Cláusula 47.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- d) Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b) e c) e 12 meses no caso da alínea d), todas do número anterior.

Cláusula 48.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 45.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes aquela quantia.

CAPÍTULO X

Actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 49.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 50.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de 20 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este) quando não existirem comissões.

4 — No caso de trabalhadores a tempo parcial o crédito de horas será na proporção do tempo de trabalho do contrato.

Cláusula 51.^a

Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

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

Cláusula 52.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivos que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 53.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

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

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

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

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

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

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — um delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

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

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

Cláusula 54.^a

Crédito de horas

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

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

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

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos e federações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — No caso de trabalhadores delegados sindicais a tempo parcial o crédito de horas será na proporção do tempo de trabalho do contrato.

Cláusula 55.^a

Indumentária

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

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

Cláusula 56.^a

Trabalho feminino

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

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível;
- c) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- d) As trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas;

- e) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 90 dias consecutivos e, quando regressar ao serviço, não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia, nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
- f) Após o parto e durante o período de amamentação, dois períodos diários de uma hora cada um, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada, quanto às trabalhadoras com horário completo, e na proporção do tempo de trabalho prestado quanto às trabalhadoras a tempo parcial;
- g) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira sem qualquer efeito para além da perda de retribuição.

Cláusula 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

- a) Dispensa até 1 hora e 30 minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa na véspera e no dia de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

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

Cláusula 58.^a

Trabalhadores sinistrados

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

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

Cláusula 59.^a

Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores me-

nores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 60.^a

Segurança Social

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

2 — As contribuições e os descontos para a Previdência incidirão na retribuição.

3 — Quando, por facto imputável à entidade patronal, nomeadamente por falta de pagamento à Segurança Social ou à entidade seguradora das respectivas contribuições e prémios, os trabalhadores não recebam destas entidades os subsídios devidos, têm direito a receber da entidade patronal a retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do dever de legalizar a situação.

Cláusula 61.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes.

As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

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

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

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeito de publicação considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

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

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

ANEXO I

Definição de funções

A) Limpeza

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

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

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

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

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

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

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

Terá a designação de:

- a) A, se coordenar mais de 30 trabalhadores;
- b) B, se coordenar entre 15 e 30 trabalhadores;
- c) C, se coordenar entre 5 e 14 trabalhadores.

Encarregado geral. — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

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

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

b) Electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais cooperando com eles e executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

C) Telefonistas

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

D) Trabalhador de comércio, armazém e técnicos de vendas

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

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

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

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

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

- a) **Viajante** — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;
- b) **Pracista** — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

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

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

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

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

E) Cobradores

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

F) Metalúrgicos

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

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

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

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

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

G) Motorista

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

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

H) Administrativos

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

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

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

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades

da divisão, segundo as orientações e fins definitivos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

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

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

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

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

qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente de línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta: redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

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

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

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade

gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de *técnico de contas*.

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

Operador de consola;

Operador de material periférico.

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

dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como *operador de terminais*.

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

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

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a 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.

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

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

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para se-

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

| Nível | Categoria profissional | Remuneração mínima |
|-------|---|--------------------|
| I | Supervisor-geral | 64 850\$00 |
| II | Supervisor | 60 700\$00 |
| III | Encarregado geral | 56 550\$00 |
| | Encarregado de lavador de viaturas | |
| | Encarregado de lavador de vidros | |
| IV | Encarregado de lavador-encerador | 53 050\$00 |
| | Lavador de vidros | |
| V | Lavador de viaturas (a) | 50 950\$00 |
| VI | Encarregado de lavador-limpador | 48 550\$00 |
| | Encarregado de lavador-vigilante | |
| | Encarregado de limpeza A | |
| | Lavador-encerador | |

| Nível | Categoria profissional | Remuneração mínima |
|-------|----------------------------------|--------------------|
| VII | Encarregado de limpeza B | 47 000\$00 |
| VIII | Lavador-limpador | 45 850\$00 |
| | Lavador-vigilante | |
| | Encarregado de limpeza C | |
| IX | Trabalhador de limpeza (b) | 44 850\$00 |

(a) Inclui a fracção do subsídio nocturno que vai além de 30 %.
(b) Quando exercer normal e predominantemente as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para o efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

B) Restantes trabalhadores

| Nível | Categoria profissional | Remuneração mínima |
|-------|--|--------------------|
| I | Director de serviços | 136 450\$00 |
| II | Chefe de departamento | 117 800\$00 |
| | Analista de informática | |
| III | Chefe de divisão | 94 400\$00 |
| IV | Chefe de serviços | 87 500\$00 |
| | Contabilista | |
| | Tesoureiro | |
| | Programador de informática | 80 500\$00 |
| V | Chefe de secção | |
| | Planeador de informática de 1. ^a | |
| | Chefe de vendas | |
| | Caixeiro-encarregado-geral | |
| | Guarda-livros | 73 700\$00 |
| VI | Subchefe de secção | |
| | Operador de computador de 1. ^a | |
| | Planeador de informática de 2. ^a | |
| | Encarregado de armazém | |
| | Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção | |
| | Inspector de vendas | |
| | Secretário de direcção | |
| | Correspondente de línguas estrangeiras | 66 500\$00 |
| VII | Primeiro-escriturário | |
| | Operador de registo de dados de 1. ^a .. | |
| | Controlador de informática de 1. ^a | |
| | Operador de computador de 2. ^a | |
| | Estagiário de planeador de informática | |
| | Caixa | |
| | Operador mecanográfico | |
| | Fiel de armazém | |
| | Vendedor | |
| | Oficial electricista | |
| | Motorista | |
| | Afinador de máquinas de 1. ^a | |
| | Canalizador picheleiro de 1. ^a | |
| | Serralheiro civil de 1. ^a | |
| | Serralheiro mecânico de 1. ^a | 63 100\$00 |
| VIII | Segundo-escriturário | |
| | Controlador de informática de 2. ^a | |
| | Operador de registo de dados de 2. ^a .. | |
| | Estagiário de operador de computador | |
| | Conferente de armazém | |
| | Afinador de máquinas de 2. ^a | |
| | Canalizador picheleiro de 2. ^a | |
| | Serralheiro civil de 2. ^a | |
| | Serralheiro mecânico de 2. ^a | |
| | Cobrador | |
| | Manobrador de viaturas | |

| Nível | Categoria profissional | Remuneração mínima |
|-------|--|--------------------|
| IX | Terceiro-escriturário | 59 700\$00 |
| | Estagiário de operador de registo de dados | |
| | Afinador de máquinas de 3. ^a | |
| | Estagiário de controlador de informática | |
| | Pré-oficial electricista | |
| | Canalizador-piccheleiro de 3. ^a | |
| | Serralheiro civil de 3. ^a | |
| | Serralheiro mecânico de 3. ^a | 50 550\$00 |
| | Distribuidor | |
| | Telefonista | |
| | Estagiário | |
| X | Dactilógrafo do 2. ^o ano | 46 500\$00 |
| | Contínuo | |
| | Porteiro | |
| | Guarda ou vigilante | |
| XI | Estagiário do 1. ^o ano | 40 850\$00 |
| | Dactilógrafo do 1. ^o ano | |
| | Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano .. | |
| | Ajudante de electricista do 2. ^o período | |
| | Servente de armazém | 38 050\$00 |
| XII | Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano .. | |
| | Ajudante de electricista do 1. ^o ano | |
| | Paquete (17 e 16 anos) | |
| | Praticante de armazém do 3. ^o ano | 31 600\$00 |
| XIII | Praticante de armazém do 2. ^o ano | |
| | Aprendiz de metalúrgico do 2. ^o ano | |
| | Aprendiz de electricista do 2. ^o ano | |
| | Paquete (15 e 14 anos) | 31 600\$00 |
| XIV | Praticante de armazém do 1. ^o ano | |
| | Aprendiz de metalúrgico do 1. ^o ano ... | |
| | Aprendiz de electricista do 1. ^o ano | |

Lisboa, 28 de Fevereiro de 1991.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECa — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Março de 1991.

Depositado em 11 de Março de 1991, a fl. 46 do livro n.º 6, com o n.º 97/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto, e por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua aplicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida por um período de 12 meses.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

5 —

- a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não forneça, à importância de 860\$;
- b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por um ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 300\$ para pequeno almoço fornecido pela empresa;
- c) Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas terá direito a 390\$ para a ceia.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição mínima

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 5260\$; do mesmo modo, aos trabalhadores que por inércia do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 26.^a

Regime de deslocações

3 —

b) 860\$.

4 —

a)

Almoço ou jantar — 1160\$;
Dormida e pequeno-almoço — 3460\$;
Diária completa — 5600\$;
Pequeno-almoço — 300\$;
Ceia — 390\$.

Cláusula 27.^a

Transferência do local ou base de trabalho

- b) Um subsídio a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 90 700\$ para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 28.^a

Regime de seguros

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 26.º e no da alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 5400 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

Cláusula 29.^a

Alimentação e subsídio

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 750\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 750\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo passado pelos Serviços Médico-Sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 56.^a

Trabalhadores-estudantes

2 —

a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 7180\$;
Cursos gerais — 11 170\$;
Cursos complementares e médios — 13 270\$;
Cursos suplementares — 26 510\$.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 79.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária assim como a tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1990.

ANEXO I

Definição de funções

Assistente (administrativo, comercial, produção, manutenção, de controlo de qualidade). — É o trabalhador que na área administrativa, comercial, de produção, de manutenção e controlo de qualidade, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados.

ANEXO III

Enquadramento profissional

| Grupos | Categorias | Remunerações mínimas |
|--------|--|----------------------|
| I | Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado | 289 900\$00 |

| Grupos | Categorias | Remunerações mínimas |
|--------|--|----------------------|
| II | Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado | 256 200\$00 |
| III | Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado | 221 700\$00 |
| IV | Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado | 184 100\$00 |
| V | Analista de sistemas | 150 100\$00 |
| | Contabilista | |
| | Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado | |
| VI | A Assistente administrativo | 136 800\$00 |
| | Assistente comercial | |
| | Assistente de produção | |
| | Assistente de manutenção | |
| | Assistente de controlo de qualidade | |
| VI | B | 123 600\$00 |
| | Chefe de bombagem | |
| | Chefe de central | |
| | Chefe de secção | |
| | Chefe de vendas | |
| | Guarda-livros | |
| | Programador | |
| | Técnico de betão | |
| | Tesoureiro | |
| | Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado | |
| VII | Inspector de vendas | 112 900\$00 |
| | Secretário de gerência ou administração II | |
| | Subchefe de secção | |
| | Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado | |
| VIII | Encarregado de central de betão | 103 500\$00 |
| | Escrutário principal | |
| | Encarregado de armazém | |
| | Encarregado de fabrico de blocos | |
| | Oficial principal (electricista e metalúrgico) | |
| | Secretário de gerência ou administração I | |
| | Técnico de electrónica industrial | |
| | Vendedor | |
| IX | Expedidor controlador | 95 400\$00 |
| | Preparador de trabalho | |
| | Programador de trabalho | |
| | Secretário | |
| X | Bate-chapas de 1. ^a | 93 900\$00 |
| | Caixa | |
| | Escrutário de 1. ^a | |
| | Fiel de armazém | |
| | Fresador mecânico de 1. ^a | |
| | Mecânico de 1. ^a | |
| | Motorista de pesados com mais de seis meses | |
| | Oficial electricista com mais de três anos | |
| | Operador central de betão | |
| | Operador mecanográfico | |
| | Preparador de laboratório | |
| | Serralheiro de 1. ^a | |
| | Soldador de 1. ^a | |
| | Torneiro mecânico de 1. ^a | |

| Grupos | Categorias | Remunerações mínimas |
|--------|--|----------------------|
| XI | Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos | 90 100\$00 |
| | Bate-chapas de 2. ^a | |
| | Cobrador | |
| | Condutor-manobrador com mais de três anos | |
| | Escriturário de 2. ^a | |
| | Fresador mecânico de 2. ^a | |
| | Mecânico de 2. ^a | |
| | Motorista de pesados até seis meses... | |
| | Motorista de ligeiros | |
| | Oficial electricista até três anos | |
| | Operador de <i>drag-line</i> | |
| | Operador de máquinas de blocos | |
| | Operador de máquinas de contabilidade | |
| | Prensador | |
| | Serralheiro de 2. ^a | |
| | Soldador de 2. ^a | |
| XII | Telefonista/recepcionista | 83 800\$00 |
| | Torneiro mecânico de 2. ^a | |
| | Lubrificador | |
| | Ajudante de motorista de pesados até três anos | |
| | Bate-chapas de 3. ^a | |
| | Condutor-manobrador até três anos... | |
| | Escriturário de 3. ^a | |
| | Empregado de serviços externos | |
| XIII | Mecânico de 3. ^a | 78 800\$00 |
| | Serralheiro de 3. ^a | |
| | Soldador de 3. ^a | |
| | Telefonista | |
| XIV | Torneiro mecânico de 3. ^a | 75 000\$00 |
| | Contínuo | |
| | Escolhedor | |
| | Pré-oficial electricista do 2. ^o ano | |
| | Preparador auxiliar de laboratório | |
| XV | Auxiliar de fabrico | 59 900\$00 |
| | Auxiliar de laboratório | |
| | Dactilógrafo do 2. ^o ano | |
| | Estagiário de escritório do 2. ^o ano | |
| | Guarda | |
| | Praticante metalúrgico do 2. ^o ano | |
| XVI | Pré-oficial electricista do 1. ^o ano | 39 300\$00 |
| | Servente | |
| | Ajudante oficial electricista (1. ^o e 2. ^o anos) | |
| | Dactilógrafo do 1. ^o ano | |
| XVII | Estagiário de escritório do 1. ^o ano | 35 100\$00 |
| | Praticante metalúrgico do 1. ^o ano | |
| | Trabalhador de limpeza | |

Lisboa, 19 de Novembro de 1990.

Pela APEB — Associação de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhos de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

Aurélio Marques.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Aurélio Marques.

Pelo Sindicato Nacional dos Economistas:

Maria Cândida Lourenço.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Maria Cândida Lourenço.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, em representação do seguinte sindicato filiado: Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Ré.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SOEMM — Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
SINCONT — Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACOP — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Joaquim Henrique Santos Soares.

Entrado em 16 de Janeiro de 1991.

Depositado em 11 de Março de 1991, a fl. 46 do livro n.º 6, com o n.º 98/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

Âmbito e revisão

1 — O presente CCT, com área e âmbito definidos na cláusula 1.^a, dá nova redacção às cláusulas e anexo III seguintes.

2 — As restantes matérias, não contempladas na presente revisão, mantêm a redacção do CCT inicial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 43/79, 2/81, 13/82, 13/83, 13/84, 13/85, 13/86, 13/87, 13/88, 13/89 e 12/90.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial — anexo III — produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro de 1991.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

Cláusula 21.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho.

2 — Os trabalhadores perdem o direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos, embora trabalhe um período inteiro e pelo menos uma hora do outro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data de entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 1 | Director de serviços Técnico de contas Chefe de escritório | 99 500\$00 |
| 2 | Chefe de serviços Chefe de divisão Chefe de departamento Programador de informática | 89 000\$00 |
| 3 | Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro Programador mecanográfico | 80 000\$00 |
| 4 | Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Caixeiro encarregado Desenhador projectista (ourives) Encarregado de armazém | 77 500\$00 |
| 5 | Primeiro-escriturário Fiel de armazém Operador mecanográfico Operador de informática Caixa Esteno-dactilógrafo Primeiro-caixeiro Desenhador (ourives com mais de seis anos) | 66 500\$00 |
| 6 | Segundo-escriturário Perfurador-verificador Operador de máquinas de contabilidade Segundo-caixeiro Desenhador (ourives de três a seis anos) | 60 300\$00 |
| 7 | Terceiro-escriturário Telefonista Terceiro-caixeiro Recepcionista Caixa (comércio) Embalador Distribuidor Desenhador (ourives de zero a três anos) | 56 400\$00 |
| 8 | Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Contínuo-porteiro de 1.ª classe Guarda de 1.ª classe Caixeiro-ajudante do 3.º ano | 51 400\$00 |
| 9 | Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Tirocinante do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano | 45 400\$00 |
| 10 | Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª classe Caixeiro-ajudante do 1.º ano Tirocinante do 1.º ano | 42 700\$00 |
| 11 | Servente/auxiliar de armazém | 40 750\$00 |

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| 12 | Paquete até 17 anos Praticante de armazém até 17 anos Praticante até 17 anos (comércio) | (*) |

(*) Regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 20 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Joaquim da Silva Costa.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviço e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 8 de Janeiro de 1991. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 24 de Março de 1991.

Depositado em 8 de Março de 1991, a fl. 46 do livro n.º 6, com o n.º 95/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das

categorias nele previstas representados pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 1991.

2 — O presente CCT vigorará pelos prazos mínimos impostos por preceito legal imperativo e, na sua falta, por um período máximo de 12 meses.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição mínima

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado têm direito a um abono mensal para falhas de 1500\$.

ANEXO III

| | |
|--|------------|
| Director de serviços e analista de sistemas | 63 000\$00 |
| Chefe de escritório/serviços/divisão, contabilista, tesoureiro, programador e gerente comercial | 61 000\$00 |
| Chefe de vendas e encarregado geral | 57 000\$00 |
| Chefe de secção, inspector administrativo, guarda-livros, programador mecanográfico, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, encarregado de armazém e chefe de compras | 55 500\$00 |
| Correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafo, caixa de escritório, caixeiro chefe de secção, secretário de direcção e oficial encarregado (ourivesaria/relojaria) | 54 500\$00 |
| Primeiro-escriurário, operador mecanográfico, ajudante de guarda-livros, primeiro-caixeiro, prospector de vendas, técnico de vendas, caixeiro-viajante, fiel de armazém, motorista de pesados e oficial de 1. ^a (ourivesaria/relojaria) | 50 500\$00 |
| Segundo-escriurário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, segundo-caixeiro, caixeiro de praça, caixeiro de mar, conferente, demonstrador, motorista de ligeiros e oficial de 2. ^a (ourivesaria/relojaria) | 49 100\$00 |
| Terceiro-escriurário, terceiro-caixeiro, operador de telex, propagandista, telefonista, cobrador, ajudante de motorista e oficial de 3. ^a (ourivesaria/relojaria) | 44 500\$00 |

| | |
|---|------------|
| Estagiário ou caixeiro-ajudante (durante um ano) (a) | SMN |
| Caixa de comércio | 42 200\$00 |
| Distribuidor | 42 200\$00 |
| Embalador, operador de máquinas de embalar e servente | 40 200\$00 |
| Dactilógrafo do 3. ^o ano, estagiário do 3. ^o ano, contínuo de 1. ^a , porteiro e guarda | 37 400\$00 |
| Dactilógrafo do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano, contínuo de 2. ^a , porteiro de 2. ^a e praticante (ourivesaria/relojaria) | 36 000\$00 |
| Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano e aprendiz do 4. ^o ano (ourivesaria/relojaria) | 33 800\$00 |
| Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, servente de limpeza e aprendiz do 3. ^o ano (ourivesaria/relojaria) | 30 100\$00 |
| Paquete de 16 anos, praticante de caixeiro do 2. ^o ano, praticante de armazém do 2. ^o ano e aprendiz do 2. ^o ano (ourivesaria/relojaria) | 30 100\$00 |
| Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) | 15 800\$00 |
| Paquete com 14/15 anos, praticante de caixeiro do 1. ^o ano, praticante de armazém do 1. ^o ano e aprendiz do 1. ^o ano (ourivesaria/relojaria) | 30 100\$00 |
| Servente de limpeza (uma hora por dia) | 220\$00/h |

(a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais de idade terá a categoria de caixeiro-ajudante ou estagiário, conforme se prepara para profissional caixeiro ou escriturário, com a remuneração do salário mínimo nacional aplicado à empresa e durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

Aveiro, 28 de Janeiro de 1991.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 14 de Março de 1991, a fl. 47 do livro n.º 6, com o n.º 102/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Odontologia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela Associação Portuguesa de Odontologia e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

.....

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 —

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo II) e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1991.

.....

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 26.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 250\$ por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

.....

Acordo de adesão entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ASSIMAGRA, por um lado, e o SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas, por outro, celebraram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990.

Aveiro, 20 de Dezembro de 1990.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| I | Contabilista/técnico de contas | 84 150\$00 |
| II | Chefe de secção Guarda-livros | 73 250\$00 |
| III | Assistente de consultório com mais de dois anos Recepcionista com mais de dois anos .. | 49 600\$00 |
| IV | Assistente de consultório com menos de dois anos Recepcionista com menos de dois anos | 46 100\$00 |
| V | Trabalhador de limpeza | 40 100\$00 |

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1991.

Pela Associação Portuguesa de Odontologia:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Março de 1991.

Depositado em 11 de Março de 1991, a fl. 46 do livro n.º 6, com o n.º 96/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, de 29 de Dezembro, na sua redacção actual.

Pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Março de 1991.

Depositado em 12 de Março de 1991, a fl. 46 do livro n.º 6, com o n.º 100/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, de 29 de Dezembro, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Radiologistas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Entre a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas é celebrado um acordo de adesão ao CCT outorgado entre esta associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1990.

Lisboa, 7 de Dezembro de 1990.

Pela APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Março de 1991.

Depositado em 12 de Março de 1991, a fl. 46 do livro n.º 6, com o n.º 99/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, de 29 de Dezembro, na sua redacção actual.