

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 5

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 162\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 5	P. 141-168	8 - FEVEREIRO - 1993
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

Pág.

— PE do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro e entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros	143
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo	144
— PE das alterações ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo	144
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	145
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria	145
— Aviso para PE das alterações ao ACT entre o Centro de Desinfecção, L. <sup>da</sup> , e outras e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	146

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras	146
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras	147
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras	149
— ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L. <sup>da</sup> , e outras e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras	151
— AE entre a CERVIBEL — Agentes Reunidos de Cerveja e Vinhos de Beja, L. <sup>da</sup> , e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Sul	152
— Acordo de adesão entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, S. A., e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao ACT entre aquela empresa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	166
— AE entre Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Rectificação	167



---

#### 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

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro e entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros.**

Entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Engenheiros do Norte e outro e ainda entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros foram celebradas convenções colectivas de trabalho publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1992 e 43, de 22 de Novembro de 1992.

Considerando que apenas ficam abrangidas pelas supracitadas convenções as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de empresas do mesmo sector de actividade não filiadas naquelas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções mencionadas, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais celebrantes;

Considerando a conveniência em uniformizar as condições de trabalho do sector de actividade abrangido;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1992, ao qual não foi deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do

Metal e o Sindicato dos Engenheiros do Norte e outro e ainda entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1992, e 43, de 22 de Novembro de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pelas convenções referidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, a partir de 1 de Outubro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 21 de Janeiro de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras  
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1992, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, são tornadas extensivas:

- a) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector

económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante;

- b) No concelho de Ponte da Barca, às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias, por não existir associação patronal.

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

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Dezembro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto do número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 21 de Janeiro de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, foi publicado um ACT celebrado entre diversas empresas para o sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais subscritoras da mesma e, bem assim, aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade, com excepção da

provincia do Minho, que corresponde à área abrangida pela Associação Industrial do Minho;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições do ACT para o sector de barro vermelho e grés decorativo, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais daquele sector que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território do continente, com excepção da área abrangida pela Associação Industrial do Minho, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes da aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

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

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 21 de Janeiro de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### **Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 44 e 3, de 29 de Novembro de 1992 e 22 de Janeiro de 1993, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações exten-

sivas no distrito de Beja às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria**

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 extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Leiria às relações de trabalho en-

tre entidades patronais que prossigam a actividade do comércio de carnes não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

**Aviso para PE das alterações ao ACT entre o Centro de Desinfecção, L.<sup>da</sup>, e outras e a FEQUIFA  
Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção mencionada em título, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais que exerçam no território do continente a indústria de aplicação

de pesticidas, bem como aos trabalhadores ao serviço daquelas entidades representados ou não pela associação sindical outorgante que desempenhem funções correspondentes a alguma das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes que não estejam representados pelas associações sindicais signatárias da convenção.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

- 1 — .....  
2 — .....

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho nocturno**

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

- 2 — (O n.º 2 foi anulado.)

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de 3000\$ pelo exercício de funções de chefia.

- 2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

- a) .....  
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 880\$ para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 280\$ para o pequeno-almoço.

#### **ANEXO I**

##### **Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores de agricultura, pecuária e silvicultura**

Grau I .....	62 000\$00
Grau II .....	59 800\$00
Grau III .....	58 400\$00
Grau IV .....	52 900\$00
Grau V .....	51 900\$00
Grau VI .....	50 000\$00

# **Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio**

Grau I .....	75 700\$00
Grau II .....	67 000\$00
Grau III .....	59 800\$00
Grau IV .....	53 000\$00
Grau V .....	51 900\$00
Grau VI .....	47 800\$00
Grau VII .....	45 000\$00
Grau VIII .....	39 800\$00
Grau IX .....	37 500\$00
Grau X .....	37 000\$00
Grau XI .....	36 500\$00

**Tramagal, 13 de Janeiro de 1993.**

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém:

*João António Constantino.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*(Assinatura ilegível.)*

## **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1993. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 15 de Janeiro de 1993.

Depositado em 22 de Janeiro de 1993, a fl. 183 do livro n.º 6, com o n.º 23/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras**

### **CAPÍTULO I**

#### **Do âmbito e vigência do contrato**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela

ANIL — Associação Nacional dos Industriais de lacticínios, Agros — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, C. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e outras cooperativas subscritoras e, por outro, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de quarenta e duas horas, a partir do dia 1 de Julho de 1993, inclusive, distribuídas de segunda-feira a sábado.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Da retribuição mínima do trabalho

1 — .....

2 — Os trabalhadores que movimentem valores terão um abono para falhas de 1550\$, nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — .....

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade de 2250\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 830\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de jantar quando estiver destacado em serviço num raio superior a 40 Km, abrangendo todo o período das 19 às 21 horas.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, no valor de 160\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço, abrangendo todo o período entre as 23 e as 2 horas, no valor de 270\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## Categorias profissionais

*Auxiliar de armazém* (a inserir no grupo XII). — É o trabalhador que executa tarefas simples não especificadas, não exigindo grande aprendizagem para a execução das mesmas. Auxilia os profissionais do sector em vários trabalhos, tais como preparar, carregar e descarregar, transportar e arrumar produtos embalados, com ou sem auxílio de máquinas, procedendo ainda a limpezas nos respectivos locais de trabalho.

## ANEXO I

### Tabela salarial

I .....	96 000\$00
II .....	82 600\$00
III .....	74 250\$00
IV .....	67 350\$00
V .....	65 600\$00
VI .....	64 250\$00
VII .....	63 400\$00
VIII .....	62 400\$00
IX .....	61 400\$00
X .....	60 100\$00
XI .....	58 000\$00
XII .....	52 250\$00
XIII .....	50 150\$00
XIV .....	Salário hora com base no salário mínimo nacional
XV .....	44 500\$00
XVI .....	35 800\$00

Nota. — Produção de efeitos — 1 de Janeiro de 1993.

Porto, 14 de Janeiro de 1993.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes.*

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.*

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Maximino Sousa Oliveira.*

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Portalegre:

*Maximino Sousa Oliveira.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

*José Luís Alves Portela.*

*Manuel Alfredo Teixeira Souto.*

*Júlio Moreira de Pinho.*

*Adriano Barros.*

*Florêncio Napoleão da Rocha.*

Entrado em 20 de Janeiro de 1993.

Depositado em 27 de Janeiro de 1993, a fl. 183 do livro n.º 6, com o n.º 27/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU  
Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1, 2 e 3 — *(Igual.)*

4 — A presente tabela de remunerações mínimas e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Condições especiais de retribuição**

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 3% sobre o nível VI da tabela salarial, nunca inferior a 2000\$, enquanto no desempenho das funções, não sendo considerado retribuição em nenhum caso.

2 e 3 — *(Igual.)*

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Alojamento e subsídio de deslocação**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local habitual de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir designados:

a) *(Igual.)*

b) Para deslocações superiores a cinco dias, a um subsídio de deslocação no montante de 1350\$ diários, quando o trabalhador for deslocado para fora do país, ou de 800\$, se a deslocação ocorrer no País mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando os trabalhadores de Lisboa e Porto, que nada terão a auferir em deslocações dentro da Grande Lisboa e do Grande Porto;

c) e d) *(Igual.)*

**Cláusula 30.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os profissionais abrangidos por este CCTV, no montante de 360\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Remunerações
I.....	112 100\$00
II.....	99 800\$00
III.....	92 400\$00
IV.....	89 500\$00
V.....	85 800\$00
VI.....	80 700\$00
VII.....	73 400\$00
VIII.....	62 600\$00
IX.....	54 100\$00
X.....	42 800\$00
XI.....	38 600\$00
XII.....	35 000\$00

Lisboa, 13 de Janeiro de 1993.

Pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*Abílio das Neves Gonçalves.*

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

*Abílio das Neves Gonçalves.*

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

*Abílio das Neves Gonçalves.*

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Abílio das Neves Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Percas:

*Abílio das Neves Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

*Abílio das Neves Gonçalves.*

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — 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 Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco.*

#### Declaração

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

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

Lisboa, 14 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrada em 21 de Janeiro de 1993.

Depositado em 26 de Janeiro de 1993, a fl. 183 do livro n.º 6, com o n.º 24/93, nos termos do art. 24.º do Decreto-Lei 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L.<sup>da</sup>, e outras e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente ACT abrange, por um lado, as empresas outorgantes que se dedicam à aplicação de pesticidas (insecticidas, raticidas, fungicidas, herbicidas e similares) e desinfectantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias enquadradas neste ACT representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

2 — O presente ACT revê a convenção e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>os</sup> 17, de 8 de Maio de 1980, 30, de Agosto de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 20, de 29 de Maio de 1985, 20, de 29 de Maio de 1986, 20, de 29 de Maio de 1987, 20, de 29 de Maio de 1988, 23, de 22 de Junho de 1989, e 8, de 28 de Fevereiro de 1991.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial produz efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1993.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Duração do trabalho**

O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este ACT é de quarenta e três horas a partir de 1 de Março de 1993 e de quarenta e duas horas e trinta minutos a partir de 1 de Junho de 1993, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT serão acrescidas diuturnidades de 2400\$ por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho, de montante igual a 345\$.

2 — .....

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 2400\$.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categorias	Salários
I	Chefe de serviços ..... Encarregado geral .....	74 250\$00
II	Encarregado de secção .....	69 450\$00
III	Operador de desinfestação ou desinfector de 1. <sup>a</sup> .....	62 400\$00
IV	Fiel de armazém ..... Operador de desinfestação ou desinfector de 2. <sup>a</sup> .....	56 150\$00
V	Cobrador ..... Calafetador ou servente de desinfestação	53 300\$00
VI	Servente de armazém .....	48 700\$00
VII	Praticante de calafetador .....	38 000\$00

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Centro Técnico de Desinfecção, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Gaso — Esterilizadora, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela GASPURGO — Empresa Esterilizadora, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte.

Lisboa, 25 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Janeiro de 1993.

Depositado em 27 de Janeiro de 1993, a fl. 183 do livro n.<sup>o</sup> 6, com o n.<sup>o</sup> 28/93, nos termos do artigo 24.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CERVIBEL — Agentes Reunidos de Cerveja e Vinhos de Beja, L.<sup>da</sup>, e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Sul**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

Este acordo obriga, por um lado, a CERVIBEL — Agentes Reunidos de Cerveja e Vinhos de Beja, L.<sup>da</sup>, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua profissão ou categoria, desde que representados pelo Sindicato outorgante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — Este acordo é válido por 24 meses e entra em vigor no dia seguinte ao da sua outorga.

2 — As tabelas salariais e o clausulado de expressão pecuniária têm a duração máxima de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992, com excepção da remuneração do trabalho extraordinário, que apenas produzirá efeitos a partir da outorga do AE.

3 — O pedido de denúncia será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a parte destinatária responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

5 — Enquanto não entrar em vigor este AE, continuarão a vigorar as disposições anteriormente acordadas, assim como as demais disposições aplicáveis à empresa.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Designação e categoria profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados numa das profissões enumeradas e definidas no anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições gerais de admissão**

1 — A empresa, para efeitos de admissão, poderá tomar na devida conta a consulta dos serviços de colocação do Sindicato.

2 — A condição de deficiente não é motivo de exclusão de qualquer candidato.

3 — Sempre que a empresa julgar conveniente a realização de exame médico, fá-lo-á à sua custa.

4 — Nos 15 dias posteriores à admissão, deverá ela ser comunicada pela CERVIBEL à estrutura sindical da empresa mediante cópia da ficha ou do contrato de admissão.

5 — Na admissão dos trabalhadores destinados aos seus quadros de pessoal, a CERVIBEL obriga-se a não discriminar ninguém em virtude de idade, sexo, religião, política ou cor.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Condições especiais de admissão**

1 — Além das habilitações literárias mínimas, as habilitações e ou outras condições exigidas para o exercício das profissões constantes deste AE são as constantes do número seguinte, ressalvados os casos dos trabalhadores presentemente ao serviço.

2:

Grupo A — contínuo, porteiro e profissões similares:

Idades mínimas para admissão:

Paquete — 16 anos;

Contínuo e trabalhadores de limpeza — 18 anos;

Restantes categorias do grupo — 21 anos;

Grupo B — trabalhadores em armazém:

Idade mínima de admissão — 16 anos;

Grupo C — trabalhadores de escritório:

Idade mínima de admissão — 16 anos;

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória;

Grupo D — trabalhadores de transportes:

Idade mínima de admissão — 18 anos;

Habilitações específicas:

Motorista — carta de condução;

Grupo E — trabalhadores técnicos de vendas:

Idade mínima de admissão:

Supervisor e chefe de vendas — 18 anos.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Considera-se período experimental aquele pelo qual se inicia a prestação de trabalho e durante o qual podem o trabalhador e a CERVIBEL rescindir livremente a relação de trabalho sem aviso prévio.

2 — A duração do período experimental será de:

- a) 120 dias para as categorias dos níveis 1 a 6 do anexo II a este AE;
- b) 90 dias para as categorias dos níveis 7 e 8 do referido anexo;
- c) 60 dias para as categorias dos restantes níveis do mesmo anexo.

3 — Findo o período a que se refere o número anterior, a admissão torna-se efectiva desde o 1.º dia de prestação de trabalho.

4 — Sempre que o trabalhador haja rescindido a sua relação de trabalho com outra empresa para celebrar contrato com a CERVIBEL, esta renuncia à existência de período experimental para todos os efeitos, passando ele à efectividade imediata.

5 — A empresa não poderá ter ao seu serviço mais de 10% de contratados a prazo, relativamente à totalidade dos trabalhadores efectivos, salvo quanto ao trabalho sazonal, em que não haverá limite.

#### Cláusula 7.ª

##### Quadros de pessoal — Quotização

1 — A entidade patronal obriga-se a remeter ao sindicato representativo dos trabalhadores, até 31 de Maio de cada ano, o mapa do pessoal do modelo oficial aprovado dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE.

2 — Sempre que houver alterações decorrentes da entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva, o envio do mapa referido no n.º 1 será feito na data fixada por lei.

3 — Logo após o envio, a empresa afixará durante o prazo de três meses nos locais de trabalho e por forma bem visível a cópia do mapa referido no n.º 1 para a sua conferência pelos trabalhadores.

4 — Sempre que para tal solicitada pelo interessado por documento escrito, a CERVIBEL enviará ao sindicato respectivo, até ao dia 10 de cada mês, mapa da quotização em uso acompanhado dos montantes que lhe digam respeito.

5 — No mapa referido no n.º 1 deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, admitidos a termo, os que se encontram na situação de doentes ou sinistrados ou aqueles que têm o contrato suspenso por se encontrarem a prestar serviço militar.

#### Cláusula 8.ª

##### Acesso

1 — Para o preenchimento das vagas abertas nos quadros, a CERVIBEL deverá dar preferência a trabalhadores que já estejam ao serviço, desde que para tanto reúnam as necessárias condições. Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade o mais antigo.

2 — a) Trabalhadores de escritório:

Após três anos de permanência na 3.ª classe, o trabalhador será promovido à 2.ª classe;  
Após três anos de permanência na 2.ª classe, o trabalhador será promovido à 1.ª classe;  
Os estagiários ascendem a terceiros-escriturários após dois anos de estágio ou ao atingirem 21 anos de idade.

b) Trabalhadores de armazém e afinadores de máquinas — ao atingir 18 anos de idade, o praticante será promovido à categoria imediata correspondente à sua profissão.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 9.ª

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço, função e cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado só deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas aptidões e as condições para que haja sido contratado;
- f) Incentivar o interesse dos aprendizes, praticantes e estagiários para uma correcta aquisição de conhecimentos profissionais;
- g) Criar uma ficha individual por trabalhador, com os seus elementos profissionais;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual quando necessite de o fazer;
- i) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, conforme a definição de funções que consta do anexo I deste AE, ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, salvo prévio acordo do trabalhador;
- j) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- k) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- m) Acolher correctamente o exercício da missão dos trabalhadores que integrem comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste AE;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e com as condições para que haja sido contratado, as funções que lhes foram confiadas;
- d) Usar de urbanidade dentro dos locais de trabalho e no exercício das suas funções profissionais com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Dar conhecimento à empresa das suas mudanças de residência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais e deles beneficie ou beneficie de regalias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos ou fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Baixar a categoria, a retribuição ou quaisquer regalias do trabalhador, salvo os casos estritamente previstos na lei;
- f) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- h) A prática do lock-out;
- i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com veículo/máquina que não possua condições de segurança;
- j) Não obrigar o trabalhador a usar farda.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — É vedado à empresa transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo se este der o seu acordo por escrito.

3 — Se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na cláusula 32.<sup>a</sup> para os casos de despedimento.

4 — Todo o acréscimo de despesas inerentes ou resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será inteiramente custeado pela empresa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que nos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para efeito do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer fixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultam para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Pode, todavia, o administrador, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os

contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa com observância do regime legal estabelecido.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período máximo semanal de prestação será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

2 — Os trabalhadores de escritório gozarão de um horário de trinta e cinco horas semanais, também distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período máximo semanal de prestação de trabalho dos guardas será de quarenta horas.

4 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por uma pausa com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, ao fim de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho.

5 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância de dez minutos na hora de entrada ao serviço, no máximo de trinta minutos mensais; no caso de perda de meio de transporte normalmente utilizado, a tolerância será de vinte minutos, no máximo de quarenta minutos mensais.

6 — O horário de trabalho dos motoristas será controlado de harmonia com as disposições legais em vigor para os transportes de mercadorias na Comunidade Económica Europeia.

7 — O horário de trabalho dos ajudantes será controlado através de livretes apropriados e de modelo aceite pelo sindicato, observando-se na sua execução o seguinte:

- a) Do livrete constará sempre a indicação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- b) O trabalhador tem obrigação de se fazer acompanhar do livrete sempre que se ache em serviço, devendo apresentá-lo às autoridades sempre que lhe for solicitado;
- c) O trabalhador preencherá o livrete e apresentá-lo-á semanalmente à empresa para conferência e rubrica dos resumos semanais;
- d) Pela empresa serão assinados, na semana imediata após aquela a que diz respeito, os relatórios semanais dos livretes, sob pena de se presumir como efectivamente efectuado todo o trabalho extraordinário neles registado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário apenas poderá ser efectuado para satisfação de necessidades imperiosas e urgentes de serviço.

3 — A prestação de trabalho extraordinário poderá ser recusada pelo trabalhador quando para tanto tenha motivo atendível.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — As horas de trabalho extraordinário serão pagas com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal, independentemente do que for devido por trabalho nocturno:

- a) 1.<sup>a</sup> hora — 50 %;
- b) A partir da 2.<sup>a</sup> hora — 75 %.

2 — Entre a prestação de trabalho de dois dias não poderá haver intervalo de descanso inferior a dez horas, sem prejuízo da retribuição devida pelos períodos normais intercorrentes.

3 — O pagamento do trabalho extraordinário terá de ser efectuado até dia 15 do mês seguinte àquele a que diz respeito.

4 — A fórmula a considerar para o cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

5 — Os trabalhadores que em prolongamento prestem três, cinco ou mais horas de trabalho extraordinário terão direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ou ao seu pagamento pela regra da refeição normal.

6 — Quando por virtude da prestação de trabalho extraordinário o trabalhador não disponha de transporte público para o lugar da sua residência em termos análogos ao comum dos dias, a empresa providenciará para que ele seja transportado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — As horas de trabalho prestadas em dia de descanso semanal ou feriado serão pagas com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal, independentemente do que for devido por trabalho nocturno:

- a) Quando prestadas até ao máximo de oito horas — 200 %;
- b) Quando excedam oito horas — 300 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador de gozar um dia de descanso pago em um dos três dias seguintes.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será 25 % superior àquela a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho extraordinário.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

1 — Além do descanso semanal obrigatório ao domingo, a empresa concederá aos trabalhadores ao seu serviço descanso semanal complementar ao sábado.

2 — Exceptuam-se do disposto do número anterior os trabalhadores sujeitos a horário contínuo.

3 — São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade onde existirem instalações da empresa.

4 — Além dos dias de descanso e feriados referidos na cláusula anterior, a empresa concederá anualmente o dia da empresa como dia de descanso.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição mensal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — O trabalhador admitido no 1.º semestre do ano civil tem direito a gozar nesse ano oito dias úteis de férias e ao respectivo subsídio proporcional.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio, antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal logo que convocados; na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

4 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que se verifique em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

5 — Quando solicitarem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo grave para o serviço.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-se entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais da empresa, sem prejuízo do prazo fixado para afixação do mapa de férias.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do 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.

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

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

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando o trabalhador interromper as férias por baixa, nos termos do número anterior, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia do início da doença.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.



14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste AE, salvo motivo de impedimento por factos a ela não imputáveis e devidamente comprovados, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou respectivo subsídio que deixou de receber. As férias aludidas, o trabalhador gozará-las-á no 1.º trimestre do ano imediato a que se reportam.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer pela violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

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

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

18 — Logo que estejam fixados os períodos de férias, a empresa afixará nos locais de trabalho, até 31 de Março de cada ano, o mapa das férias a gozar nesse ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até ao último dia de trabalho antes do início das férias — mesmo que sejam gozadas interpoladamente —, os trabalhadores receberão da empresa um subsídio igual à retribuição mensal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Quando o trabalhador gozar férias interpoladamente, terá direito à diferença relativa ao subsídio de férias desde que haja alteração de vencimento.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos termos e ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfecam um ou mais períodos normais de trabalho.

3 — Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal, esse valor não traza para o ano civil seguinte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge ao companheiro(a), pais, padrasto ou madrastra, sogro ou sogra, filhos ou enteados, genros ou noras, por cinco dias seguidos;
- c) As motivadas por falecimento de outros parentes e afins em linha recta ou até 3.º grau na linha colateral, por dois dias seguidos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da previdência e na qualidade de delegado sindical;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por 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, nos termos da lei;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Nascimento de filho, durante dois dias seguidos;
- i) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;
- j) Consultas médicas — o tempo comprovadamente gasto para o efeito, até quarenta horas por ano; tratamentos complementares — o tempo comprovadamente gasto para o efeito, desde que tenham sido prescritos pelo médico;
- l) A que for dada no dia em que o trabalhador der sangue em instituições de saúde.

2 — As faltas justificadas não prejudicam a duração das férias e serão pagas pela empresa, salvo quando os respectivos dias devam ser pagos por outra ou outras entidades.

3 — Em qualquer caso de falta ao trabalho, o trabalhador deve informar por escrito a empresa da razão da falta num prazo máximo de setenta e duas horas e, após o termo da ausência, apresentar prova documental de tal razão, sob pena de as faltas se tornarem injustificadas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas dão à empresa direito a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o pre-

ferir, a diminuir o período de férias imediato à razão de um dia de férias por cada falta não justificada, até ao limite máximo de um terço das férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início dos respectivos efeitos.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia;

- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador sem justa causa

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de antiguidade.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador com justa causa

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei praticadas pelos representantes legítimos da empresa.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empresa;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — A rescisão deve ser feita por escrito, com a indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

## CAPÍTULO VII

### Responsabilidade disciplinar e sanções

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### A quem compete o poder disciplinar

1 — O poder disciplinar cabe unicamente à entidade patronal, podendo, no entanto, esta delegar os seus poderes em superiores hierárquicos dos trabalhadores.

2 — Neste último caso, o superior hierárquico não poderá ultrapassar os limites fixados pela entidade patronal para exercício desse mesmo poder.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Por infracção à lei e ao presente acordo, a empresa pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento imediato com justa causa sem direito a qualquer indemnização ou compensação.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A validade da aplicação de sanção mais grave do que a repreensão simples depende da prévia instauração de processo disciplinar.

2 — Salvo caso de força maior, o processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 60 dias.

3 — O processo iniciar-se-á no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infracção por parte de algum dos superiores hierárquicos do trabalhador.

4 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, sem perda de retribuição e demais direitos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se por decisão nesse sentido tomada por gerente da empresa sobre notícia que lhe chegue da prática de algum acto susceptível de ser qualificado como infracção disciplinar.

2 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa.

3 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente a cada comportamento concreto imputado ao trabalhador.

4 — Recebida a nota de culpa, o trabalhador poderá consultar o processo por si ou com o apoio de advogado, dispondo do prazo de cinco dias úteis para produzir a resposta e respectivos meios de prova.

5 — A empresa deverá realizar todas as diligências requeridas pela defesa, com excepção das que sejam manifestamente impertinentes e dilatórias.

6 — O trabalhador arguido é responsável pela apresentação das testemunhas para audição na dependência da empresa correspondente ao seu local de trabalho.

7 — Quando o processo estiver completo, será presente aos delegados sindicais para o efeito convocados, que darão parecer no prazo de quatro dias.

8 — A empresa decidirá ponderando todas as circunstâncias, fundamentando a decisão e explicitando as razões da oposição à defesa produzida pelo trabalhador e pelos delegados sindicais.

9 — A decisão será escrita e apenas produzirá efeitos a partir da sua recepção pelo trabalhador arguido.

10 — Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar:

- a) Falta de audiência do trabalhador;
- b) Falta de inclusão no processo de qualquer prova pertinente requerida pelo trabalhador;
- c) Falta de audiência dos delegados sindicais;
- d) Falta de decisão final escrita e enviada ao trabalhador arguido.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Prescrição da responsabilidade disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou a partir do momento em que cessa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Comunicação e registo de sanções

As sanções disciplinares serão objecto de registo em livro próprio.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos corporativos ou de previdência ou em missões corporativas;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva até prova em contrário a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até

12 meses após os factos referidos no número anterior; quanto ao despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os que exerçam ou tenham exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, este presume-se sem justa causa.

3 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta mesma cláusula indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes do número seguinte.

4 — Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da multa ou da retribuição perdida.

## CAPÍTULO VIII

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Regras gerais

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as resultantes dos anexos I e II.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste AE.

3 — A retribuição mista auferida no número anterior deverá ser considerada como tal para todos os efeitos previstos neste AE e na lei.

4 — O pagamento dos valores correspondentes às comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito mediante o respectivo recebimento e pago até ao dia 15 do mês seguinte.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador uma cópia do recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho ao qual corresponde a remuneração, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios e descontos legais e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A retribuição de cada trabalhador que permaneça em categoria sem acesso obrigatório será acrescida de uma diuturnidade de 1600\$ por cada período de três anos dessa permanência, até ao máximo de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades já vencidas contam-se para todos os efeitos, sendo o respectivo valor actualizado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição aos trabalhadores em funções múltiplas

1 — Sempre que um trabalhador exerça em carácter de regularidade funções correspondentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuído o salário daquela que for remunerada em termos mais favoráveis.

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

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 27.<sup>a</sup> e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído finda a substituição, mesmo regressando ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Produto para consumo

Cada trabalhador tem direito a duas grades de cerveja de 0,33 l por mês, podendo optar por levantar uma grade de outro produto, em substituição e com idêntico valor.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que tenham a seu cargo a guarda de dinheiro ou valores, pagamentos e recebimentos terão direito a um abono para falhas no valor de 3500\$ mensais, valor que será proporcional ao trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorre da admissão até ao termo do respectivo ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à parte proporcional de subsídio de Natal correspondente ao tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Ao trabalhador que esteja impedido por prestação de serviço militar ou doença, desde que o período de ausência no ano em causa não seja superior a seis meses, será pago o subsídio como se ao serviço se encontrasse; se a ausência for superior a seis meses, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano a que diz respeito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

A CERVIBEL atribui aos seus trabalhadores os seguintes subsídios de refeição:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalhador inicia o trabalho até às 7 horas, inclusive — 360\$;
- b) Almoço — por cada dia efectivo de trabalho e desde que preste serviço durante o mínimo de cinco horas — 925\$;
- c) Jantar — quando o trabalhador preste serviço além das 20 horas e 30 minutos, inclusive — 925\$;
- d) Ceia — quando o trabalhador preste serviço além das 24 horas — 360\$;
- e) Almoço/jantar — fora do concelho de Beja — 1000\$;
- f) Almoço/Jantar — fora do distrito de Beja — 1100\$.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comissões

Todos os trabalhadores efectivos, com excepção dos trabalhadores de escritório, encarregado de armazém e guarda, receberão comissões sobre as vendas realizadas em cada mês, e após o recebimento, no valor de H 20/litro.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de compensação

Os trabalhadores de escritório efectivos e o encarregado de armazém receberão anualmente um subsídio de compensação, em substituição das comissões.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

As retribuições certas mínimas serão acrescidas, para os trabalhadores que trabalham em turnos regulares, periódicos e rotativos, do valor de 15%, por mês, enquanto for cumprido esse horário.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Constitui deslocação a prestação de trabalho fora do local normal de trabalho.

2 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura em serviço da empresa, cada quilómetro percorrido será pago à razão de 0,28 sobre o preço da gasolina super, se se tratar de veículos automóveis, ou 0,18, se se tratar de motociclos.

3 — Os trabalhadores terão direito, nas suas deslocações, ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período de trabalho diário.

4 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento à factura das despesas durante o período de deslocação, não fazendo acumulação com outros subsídios.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do período de férias ou qualquer benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as mulheres que desempenham funções incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transporte inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, podendo a trabalhadora, se o preferir, gozar 30 dias antes do parto; a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição normal, no dia em que ela a receberia se estivesse ao serviço, revertendo para a entidade patronal o subsídio da previdência a que a trabalhadora tiver direito, até ao limite do seu salário;
- c) Dois períodos de uma hora cada um, sem perda de retribuição, para alimentação dos seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- d) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e daí não resulte prejuízo para a entidade patronal;
- e) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição habitual, desde que devidamente comprovadas;
- f) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias nocturnas, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;
- g) É vedado às mulheres trabalhar para além das 20 horas ou das 23 horas quando, neste último caso, a empresa labore em turnos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Além do exame médico de admissão, a empresa fará examinar à sua custa anualmente os menores ao seu serviço.

2 — É vedado à empresa encarregar os menores de executar esforços que se mostrem especialmente prejudiciais para a sua condição física.

3 — O trabalho nocturno de menores é proibido, salvo na iminência de prejuízos importantes ou se se verificarem casos de força maior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente terão direito a:

- a) Dispensa de uma hora por dia para frequência das aulas, sem prejuízo da retribuição;
- b) Dispensa por dois dias por cada prova escrita ou oral de exames, sem prejuízo da retribuição;
- c) Marcação de férias de acordo com as suas necessidades escolares.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas mercê da necessidade de deslocações para prestação de provas escolares.

3 — O trabalhador fará prova da matrícula no início do ano lectivo, apresentando então cópia do horário escolar, e comprovará a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

4 — O direito previsto na alínea a) do n.º 1 poderá ser exercido, por acordo entre a empresa e o trabalhador, quer nas horas de abertura quer nas de encerramento.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A empresa, sempre que necessário, deverá criar cursos de aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e facilitar a frequência de cursos adequados respeitando a todas as secções da empresa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por doença, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio que for concedido pela segurança social, até à concorrência do valor da retribuição.

2 — Em casos de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio a que tiver direito pela seguradora até à concorrência do valor da retribuição, durante o período da incapacidade temporária.

3 — Em caso de doença que implique internamento hospitalar, a empresa pagará o complemento a que se refere o número anterior durante todo o período de hospitalização e convalescença com baixa.

4 — Aos trabalhadores contratados a termo, o complemento do subsídio de doença será pago até ao limite da duração do contrato.

## CAPÍTULO IX

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança

1 — Existirá na empresa uma comissão de segurança composta por um representante da empresa e outro eleito pelos trabalhadores, com as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instalações, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções da empresa, sindicato ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões com vista a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

2 — As funções de membro da comissão de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunirá ordinariamente de três em três meses, devendo elaborar a acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecência às respectivas reuniões de um funcionário da inspecção de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais da empresa

A gerência da empresa obriga-se a:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança.

## CAPÍTULO X

### Exercício de actividade sindical na empresa

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa reconhece aos trabalhadores o direito de se organizarem e ao sindicato o de exercer a sua actividade nos termos da lei e deste acordo, sem qualquer ingerência da sua parte.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir nas instalações da empresa fora do horário normal, mediante convocação de 50 trabalhadores ou dos delegados sindicais, sem prejuízo da normalidade da laboração do sector sujeito a horário contínuo.

2 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho até um período total máximo de quinze horas por ano, que se considere para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, e sempre sem prejuízo da normalidade da laboração do sector sujeito a horário contínuo, mediante convocação a fazer nos termos do número anterior.

3 — Os promotores das reuniões a que se referem os números anteriores são obrigados a comunicar à gerência da empresa e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Em cumprimento do disposto na lei sindical, os dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à gerência com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Condições especiais para o exercício da actividade sindical no interior da empresa

A CERVIBEL obriga-se a pôr à disposição permanente dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções situado no interior da empresa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo nem prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

2 — O estatuto profissional ou a melhoria da retribuição dos trabalhadores que exerçam funções sindicais não pode ser prejudicado por tal facto.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício dessas funções, de um crédito de oito horas por mês, nas condições legais, nomeadamente:

- a) O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- b) A utilização do referido crédito de horas não prejudica nem a retribuição, nem as férias anuais e respectivo subsídio, nem o subsídio de Natal;
- c) Sempre que os delegados pretendam exercer a sua função, deverão antes comunicar por escrito à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à empresa a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integrem comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1 — No exercício da sua competência, os delegados sindicais têm poderes para:

- a) Afixar em local próprio e distribuir no interior da empresa convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Acompanhar a gestão da empresa;
- d) Participar na reorganização da empresa;
- e) Participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — O livre e completo exercício da actividade dos delegados sindicais não poderá prejudicar a laboração normal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a gerência

1 — Quando os delegados sindicais entenderem ser necessária a realização de reuniões com a gerência, solicitarão a marcação de agenda com a antecedência possível, devendo indicar a pretendida ordem de trabalhos.

2 — Quando a gerência solicitar alguma reunião com os delegados sindicais em termos análogos aos do número anterior, o seu período não é descontado no crédito de horas respectivo.

## CAPÍTULO XI

### Comissões paritárias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente AE suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por dois representantes do sindicato e dois representantes da empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de retribuições mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do AE.

5 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Manutenção e regalias

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção deixam de ter vigência na CERVIBEL todos e quaisquer outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.



2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente acordo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

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

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que exerce o controlo do serviço dos vendedores, designadamente através de inspecção directa e contactos com os clientes; pode proceder, a nível de organização comercial da empresa, a análise de dados, estudos de mercado e operações equivalentes.

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

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimentos apropriados; 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 documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põem em caixa os pagamentos de contas e despesas, assim como outras operações efectuadas, e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos, elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia os escriturários e se prepara para esta função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, promove a elaboração de inventários e colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

*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 entradas e ou saídas de mercadorias.

*Servente/profissional ou auxiliar de armazenagem.* — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição dos produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém e outras tarefas indiferenciadas.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador que sob a orientação dos profissionais abaixo indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

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

*Motorista-vendedor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a visita e a venda de produtos que transporta, a sua facturação e recebimento, nos clientes das áreas que lhe forem atribuídas ou indicadas. Pode, em caso de necessidade premente para a empresa, substituir o motorista de transportes.

*Motorista de transportes.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação dos veículos, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Deverá dispor da colaboração de ajudante quando a natureza da carga o exigir. Pode, em caso de necessidade premente para a empresa, substituir o motorista-vendedor.

*Ajudante de motorista de vendas.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, procede à distribuição dos produtos, poderá executar, sem carácter obrigatório e a título ocasional, a facturação e cobrança dos referidos produtos no acto da entrega. Pode substituir o ajudante de motorista de transportes em caso de necessidade premente.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes, prepara e opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stoks* dos suportes magnéticos de informação.

*Ajudante de motorista de transportes.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, procede à arrumação da carga do veículo segundo as instruções dadas, vigia e indica as manobras sempre que solicitado. Pode substituir o ajudante de motorista de vendas.

**Operador de máquinas de elevação e transporte.** — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação para carga e descarga de viaturas e arrumação de mercadoria, sendo o responsável pela máquina que conduz.

**Guarda.** — É o trabalhador que zela pela segurança e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos, bem como das mercadorias e materiais à sua guarda, e recebendo o respectivo valor, quando for caso disso.

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

## ANEXO II

**Tabela de retribuições mínimas**

Níveis	Categoria	Retribuição
1	Chefe de vendas ..... Inspector de vendas ..... Contabilista .....	113 000\$00
2	Escrutário principal ..... Operador informático principal ..... Caixa .....	110 000\$00
3	Operador informático de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de armazém .....	107 500\$00
4	Primeiro-escriutário .....	90 700\$00
5	Segundo-escriutário ..... Operador informático de 2. <sup>a</sup> ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	87 100\$00

Níveis	Categoria	Retribuição
6	Operador informático de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de longo curso ..... Motorista/vendedor/distribuidor ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Operador de máquinas de elevação e transporte.	83 200\$00
7	Ajudante de motorista ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	77 200\$00
8	Terceiro-escriutário ..... Ajudante de motorista estagiário ..... Servente de armazém ..... Afinador de máquinas estagiário ..... Operador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	62 500\$00
9	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda — <i>part-time</i> (quatro horas/dia)	52 000\$00
10	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	47 500\$00

Beja, 28 de Dezembro de 1992.

Pela CERVIBEL — Agentes Reunidos de Cerveja e Vinhos de Beja, L.<sup>da</sup>:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 20 de Janeiro de 1993.

Depositado em 26 de Novembro de 1993, a fl. 183 do livro n.º 6, com o n.º 26/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## Acordo de adesão entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, S. A., e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao ACT entre aquela empresa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P., por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1992.

Porto, 10 de Dezembro de 1992.

Pela CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Janeiro de 1993.

Depositado em 26 de Janeiro de 1993, a fl. 183 do livro n.º 6, com o n.º 25/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, foi publicado o AE em epígrafe, o qual enferma de inexactidões. Impõe-se, pois, a necessária rectificação.

Assim, no n.º 3 da cláusula 11.<sup>a</sup>, a p. 2772, onde se lê «Aos trabalhadores de categorias integradas em carreiras» deve ler-se «Aos trabalhadores de categorias não integradas em carreiras».

Na alínea b) do n.º 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>, a p. 2774, onde se lê «Os trabalhadores que, de maneira não sistemática,» deve ler-se «Os trabalhadores que, de uma maneira não sistemática,».

No n.º 3 da cláusula 22.<sup>a</sup>, a p. 2775, onde se lê «salvos e o trabalhador manifestar» deve ler-se «salvo se o trabalhador manifestar».

Nas alíneas a) e b) do n.º 4 da cláusula 22.<sup>a</sup>, a p. 2775, onde se lê «Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço,» e «de quatro anos em

quatro anos,» deve ler-se «Aos trabalhadores que, pela natureza específica do serviço,» e «de quatro em quatro anos,».

No n.º 1 da cláusula 39.<sup>a</sup>, a p. 2778, onde se lê «mantém-se o estabelecido para a protecção na empresa,» deve ler-se «mantém-se o estabelecido para a protecção na doença,».

No n.º 4 do artigo 6.º, a p. 2790, onde se lê «Para efeitos no número anterior,» deve ler-se «Para efeito do número anterior,».

No anexo VII, na definição das funções inerentes à profissão de fiscal de exploração, a p. 2797, onde se lê «facultam a utilização do Matropolitano,» deve ler-se «facultam a utilização do Metropolitano,».

No anexo VII, na definição das funções inerentes a maquinista I, a p. 2797, onde se lê «cumpre as demais carefas» deve ler-se «cumpre as demais tarefas».

No elenco das entidades outorgantes do AE, a p. 2801, onde se lê «SOTO» deve ler-se «SQTD».