

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 18

1.ª SÉRIE

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

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 18

P. 1025-1056

15-MAIO-1981

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal ..... 1026
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 1026
- PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros ..... 1027
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outro ..... 1028
- Aviso para PE do ACT entre as agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Rectificação ..... 1028

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a Portucel e outras e o Sind. dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo — Alteração salarial e outras ..... 1028
- CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial e outras ..... 1030
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial ..... 1032
- ACT entre a Centralcer — Central de Cervejas, E. P., e a Unicer — União Cervejeira, E. P., e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 1033
- ACT entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Alteração da composição da comissão paritária ..... 1054
- AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Alteração salarial e outras (rectificação) ..... 1054
- CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro — Rectificação ..... 1054
- CCT para a construção civil e obras públicas — Rectificação ..... 1055

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1981, foi publicada uma CCT, celebrada entre a Associação Nacional dos Industriais de Botões e a Federação dos Sindicatos das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência no sector de entidades patronais não filiadas na Associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na CCT;

Considerando a existência no sector de entidades patronais filiadas na Associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos representados pela associação sindical outorgante;

Considerando, finalmente, a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector;

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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes no CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Botões

e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na Associação patronal outorgante que, na área de aplicação da convenção colectiva de trabalho, prossigam a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais na mesma previstas, bem como aos trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não filiados em sindicatos representados pela Federação outorgante ao serviço de entidades patronais inscritas na Associação patronal signatária.

2 — Não são objecto de extensão as disposições que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A aplicação da presente portaria, nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no artigo anterior fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

#### Artigo 3.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1981.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 29 de Abril de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981, foram publicadas alterações salariais ao CCT celebrado entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, as Federações dos Sindicatos dos

Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fesintes e Fetese, a Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços, o Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém, o Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho e o Sindicato dos Telefonistas do Sul.

Considerando que existem entidades patronais e trabalhadores do sector económico-profissional regulado aos quais as alterações atrás referidas não se aplicam pelo facto de umas e outros não se encontrarem inscritos nas associações signatárias das mesmas alterações;

Considerando a justiça, a conveniência e a oportunidade de uniformizar condições de trabalho de profissionais exercendo funções idênticas dentro do mesmo sector económico e na área delimitada pelas aludidas alterações;

Considerando ainda o pedido formulado pelas partes outorgantes das mesmas alterações;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, através da publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1981, ao qual não foi deduzida oposição.

Nestes termos:

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

#### Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e as Federações dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fesintes e Fetese, a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, o Sindicato Livre

do Norte dos Trabalhadores de Armazém, o Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho e o Sindicato dos Telefonistas do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981, são tornadas aplicáveis às entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais signatárias, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações outorgantes.

#### Artigo 2.º

A aplicação da presente portaria no território das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no artigo 1.º será determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

#### Artigo 3.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 4 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

### PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, foi publicada uma CCT celebrada entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros.

Considerando que apenas são abrangidos pela CCT referida os trabalhadores inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral dos profissionais ao serviço de cada uma das empresas outorgantes;

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 da portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, ao qual não foi deduzida oposição;

Nestes termos:

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

#### Artigo 1.º

As disposições constantes da CCT celebrada entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes que possuam as categorias previstas na convenção.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 4 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1981, foram publicadas as alterações ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e a Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

Considerando que as referidas alterações apenas se aplicam às entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando que a convenção a que respeitam as presentes alterações foram já objecto de extensão;

Considerando que existem entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e a vantagem de uniformizar as condições de trabalho deste sector na área e âmbito da convenção;

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.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1981, e não tendo sido deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

As disposições constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 21 de Janeiro de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam a actividade da indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem, ou a actividade comercial na área e âmbito fixados na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no CCT, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias que não se encontrem representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro,

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 4 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

**Aviso para PE do ACT entre as agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, o aviso para a PE em epígrafe, de seguida se procede à sua publicação, devidamente rectificado:

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título, nesta data publicado.

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

- 1) A todas as empresas do sector das agências funerárias que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no distrito do Porto e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- 2) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes do ACT não filiados no Sindicato signatário.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**ACT entre a Portucel e outras e o Sind. dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo — Alteração salarial e outras**

Aos 18 dias do mês de Dezembro de 1980, na sede do Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo, reuniram o Sin-

dicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo, representado pelos seus dirigentes Domingos Pereira Gonçalves e Leandro

Gonçalves Viana; Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., representada por Artur Marques, advogado com escritório em Braga, e por José de Magalhães Araújo, chefe de serviços da empresa; E. A. Moreira, Agentes de Navegação, S. A. R. L., representada pelo seu administrador Rui de Carvalho de Araújo Moreira; António C. Esperança, representada por Armindo da Conceição Esperança, que celebraram o acordo de revisão das cláusulas de expressão pecuniária constantes do ACT entre a Empresa de Pescas de Viana, S. A. R. L., e outras e o Sindicato supra identificado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, e aplicáveis à Portucel em virtude do acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1980, acordo de revisão esse que se concretiza nas seguintes cláusulas:

#### Cláusula 1.ª

A cláusula 45.ª, n.ºs 1 e 3, do ACT revisto passará a ter a seguinte redacção:

1 — O período de trabalho das 8 às 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e das 8 às 12 horas, aos sábados, será retribuído nos termos seguintes aos trabalhadores permanentes:

- a) Encarregado geral —  $750\$ \times 30$  dias = 22 500\$;
- b) Encarregado —  $705\$ \times 30$  dias = 21 150\$;
- c) Estivador —  $640\$ \times 30$  dias = 19 200\$;

- d) Chefe de conferentes —  $750\$ \times 30$  dias = 22 500\$;
- e) Encarregado de conferentes —  $705\$ \times 30$  dias = 21 150\$;
- f) Conferente —  $690\$ \times 30$  dias = 20 700\$;

3 — Os trabalhadores eventuais terão direito às remunerações mínimas constantes da tabela de salários anexa, que faz parte integrante deste acordo.

#### Cláusula 2.ª

O n.º 3 da cláusula 47.ª do ACT revisto passará a ter a seguinte redacção:

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 será de 130\$ para cargas fixadas no anexo II, excepto para o enxofre, que é de 156\$.

#### Cláusula 3.ª

O n.º 1 da cláusula 48.ª do ACT revisto passará a ter a seguinte redacção:

1 — Enquanto não existirem refeitórios na zona portuária, é criado um subsídio de alimentação no valor de 140\$, o qual será atribuído em cada período de trabalho a todos os trabalhadores, independentemente de categoria profissional e qualquer que seja o dia da semana.

#### Cláusula 4.ª

A tabela de salários anexa ao ACT revisto passará a ter a seguinte redacção:

Tempo	Encarregado geral	Encarregado de estiva	Chefe de conferentes	Encarregado de conferentes	Conferentes	Estivador
8 às 17	750\$00	705\$00	750\$00	705\$00	690\$00	640\$00
13 às 17	750\$00	705\$00	750\$00	705\$00	690\$00	640\$00
17 às 20	455\$00	425\$00	455\$00	425\$00	420\$00	395\$00
17 às 24	970\$00	915\$00	970\$00	915\$00	900\$00	840\$00
21 às 24	515\$00	490\$00	515\$00	490\$00	480\$00	445\$00
12 às 13	280\$00	280\$00	280\$00	280\$00	280\$00	280\$00
20 às 21	325\$00	325\$00	325\$00	325\$00	325\$00	325\$00
3 às 4	355\$00	355\$00	355\$00	355\$00	355\$00	355\$00
0 às 7	1 350\$00	1 270\$00	1 350\$00	1 270\$00	1 255\$00	1 170\$00
0 às 3	600\$00	565\$00	600\$00	565\$00	555\$00	530\$00
4 às 7	750\$00	705\$00	750\$00	705\$00	700\$00	640\$00
7 às 8	375\$00	375\$00	375\$00	375\$00	375\$00	375\$00

#### Domingos e feriados

8 às 17	1 500\$00	1 415\$00	1 500\$00	1 415\$00	1 375\$00	1 275\$00
17 às 20	1 155\$00	1 080\$00	1 155\$00	1 080\$00	1 080\$00	1 005\$00
17 às 24	2 465\$00	2 315\$00	2 465\$00	2 315\$00	2 315\$00	2 130\$00
0 às 7	3 450\$00	3 215\$00	3 450\$00	3 215\$00	3 215\$00	2 990\$00
12 às 13	780\$00	750\$00	780\$00	750\$00	750\$00	725\$00
20 às 21	890\$00	855\$00	890\$00	855\$00	855\$00	825\$00
3 às 4	975\$00	950\$00	975\$00	950\$00	950\$00	920\$00
7 às 8	880\$00	820\$00	880\$00	820\$00	820\$00	745\$00

#### Sábados

8 às 12	750\$00	705\$00	750\$00	705\$00	690\$00	640\$00
13 às 17	750\$00	705\$00	750\$00	705\$00	690\$00	640\$00
12 às 13	475\$00	455\$00	475\$00	455\$00	455\$00	440\$00
20 às 21	540\$00	520\$00	540\$00	520\$00	520\$00	500\$00
17 às 20	750\$00	705\$00	750\$00	705\$00	690\$00	640\$00
17 às 24	1 500\$00	1 415\$00	1 500\$00	1 415\$00	1 375\$00	1 275\$00

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

Os novos salários e benefícios pecuniários resultantes do acordo agora celebrado produzem efeitos a partir do dia 16 do mês de Dezembro de 1980.

Os representantes de cada um dos outorgantes fizeram-se acompanhar e exibiram as credenciais que se juntam, fazem parte deste e aqui se dão por produzidas.

Viana do Castelo, 18 de Dezembro de 1980.

Pelo Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Por E. A. Moreira — Agentes de Navegação, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Por António C. Esperança:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Abril de 1981, a fl. 122 do livro n.º 2, com o n.º 125/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial e outras

### Cláusula única

#### (Âmbito de revisão)

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup>, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial e revisões seguintes, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 1977, 22, de 15 de Junho de 1977, 3, de 22 de Janeiro de 1978, 34, de 15 de Setembro de 1978, 25, de 8 de Julho de 1979, e 3, de 22 de Janeiro de 1980.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Área e âmbito)

O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade na área abrangida pela Associação do Norte dos Importadores-Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Condições de admissão)

1 — .....

#### Técnicos de vendas

De futuro será dada preferência de admissão na profissão a trabalhadores com as habilitações mínimas do curso geral do comércio e administração ou equivalente.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### (Diuturnidades)

1 — As retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 6,8 % da retribuição prevista no grupo VIII da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos

mais próxima, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — .....  
3 — .....

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### (Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos.

a) No período de 1 de Março de 1981 a 28 de Fevereiro de 1982:

Diária .....	1 200\$00
Alojamento e pequeno almoço .....	650\$00
Refeição .....	290\$00

b) A partir de 1 de Março de 1982:

Diária .....	1 500\$00
Alojamento e pequeno almoço .....	800\$00
Refeição .....	360\$00

2 — (Eliminado.)

3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Produção de efeitos)

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1981.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou 13 000 kg de peso bruto, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

ANEXO I

Enumeração e definição de funções

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

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	22 800\$00
II	Tesoureiro ..... Contabilista ..... Chefe de departamento, de divisão e serviços ..... Analista de sistemas ..... Chefe de vendas ..... Encarregado geral (comércio e armazém) .....	20 250\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico .....	18 850\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Inspector de vendas ..... Vendedor (sem comissões) ..... Vendedor especializado (sem comissões) ..... Promotor técnico de vendas (sem comissões) ..... Prospector de vendas (sem comissões) ..... Demonstrador (sem comissões) ... Secretário da direcção .....	18 250\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Operador mecanográfico de 1.ª ... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª ..... Cobrador ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Perfurador-verificador mecanográfico de 1.ª ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados .....	16 200\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico de 2.ª ... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª ..... Perfurador-verificador mecanográfico de 2.ª ..... Segundo-caixeiro ..... Motorista de ligeiros ..... Conferente .....	14 750\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 1.ª ..... Vendedor (com comissões) ..... Vendedor especializado (com comissões) ..... Promotor de vendas (com comissões) ..... Prospector de vendas (com comissões) ..... Demonstrador (com comissões) ... Terceiro-caixeiro .....	14 000\$00
VII	Empregado de expedição ..... Ajudante de motorista .....	14 000\$00
VIII	Operador de <i>telex</i> .....	13 250\$00
IX	Distribuidor ..... Servente ..... Embalador ..... Operador de empilhador ou de bascula ..... Telefonista de 2.ª ..... Contínuo, porteiro e guarda de mais de 21 anos .....	12 400\$00
IX-A	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	11 600\$00
X	Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Contínuo, porteiro e guarda de menos de 21 anos .....	11 000\$00
X-A	Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza .....	10 250\$00
XI	Praticante (comércio e armazém) Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano	9 400\$00
XII	Paquete: De 17 anos ..... De 16 anos ..... De 15 anos ..... De 14 anos .....	7 500\$00 7 100\$00 6 800\$00 6 500\$00

Porto, 31 de Março de 1981.

Pela Associação do Norte dos Importadores-Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura: ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:  
*Maria Fernanda Freitas Aguiar.*

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

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazéns:  
*Mário Soeiro Soares.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
*Américo Batista.*

Depositado em 28 de Abril de 1981, a fl. 122 do livro n.º 2, com o n.º 126/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;  
Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro.

Pelo Secretariado, *Amável José Alves.*

## CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial

### Cláusula única (Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, e 15, de 22 de Abril de 1980, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

### Cláusula 14.ª

#### (Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

Chefe de vendas .....	18 600\$00
Inspector de vendas .....	17 700\$00
Vendedor e prospector de vendas .....	17 640\$00

2 — .....

3 — Salvaguardados os casos de remunerações superiores já praticadas, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas, de produtividade, etc.) é garantida a retribuição mensal mínima de 24 000\$, independentemente das diuturnidades.

### Cláusula 23.ª

#### (Produção de efeitos)

A presente revisão produz efeitos a partir de 15 de Abril de 1981.

Porto, 15 de Abril de 1981.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 4 de Maio de 1981, a fl. 123 do livro n.º 2, com o n.º 127/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.



**ACT entre a Centralcer — Central de Cervejas, E. P., e a Unicer — União Cervejeira, E. P.  
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas Centralcer, E. P., e Unicer, E. P., e, por outro, todas as associações sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados e que estejam ao serviço daquelas empresas.

2 — As empresas e os sindicatos outorgantes vinculam-se a requerer a aplicação deste ACT aos trabalhadores em serviço nas empresas que não sejam por ele directamente abrangidos, de modo a garantir a unidade de regulamentação colectiva laboral.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

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

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Denúncia)**

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

2 — Para efeitos no disposto no número anterior, são partes outorgantes, por um lado, as empresas Centralcer, E. P., e Unicer, E. P., e, por outro, as associações sindicais representativas de trabalhadores nestas empresas.

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

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

**CAPÍTULO II**

**Actividade sindical na empresa**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Princípio geral)**

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

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Direitos dos delegados sindicais)**

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

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

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

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

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Número de delegados sindicais)**

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa é determinado pela seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

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

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Direito de reunião)**

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Instalações)

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO III

### Admissão

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

1 — Para o preenchimento de vagas ou postos de trabalho nas empresas, estas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para o preenchimento daquelas vagas.

2 — No caso de se reconhecer que existem potenciais interessados que reúnam as condições necessárias para se candidatarem, a empresa promoverá a conveniente divulgação da abertura de vagas junto daqueles.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a prazo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para a função a desempenhar.

5 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

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

7 — As empresas que tenham regulamentação interna própria ou específica facultarão o seu conhecimento aos trabalhadores.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação das condições específicas estabelecidas no presente ACT.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores contratados a prazo que durante os primeiros seis meses de vigência do mesmo contrato serão remunerados pelo primeiro escalão do nível 1 ou do nível imediatamente inferior ao da função para que foram contratados.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Readmissão)

1 — A readmissão para funções do mesmo nível de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido não está sujeita ao período experimental.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço as condições necessárias à sua valorização profissional, dentro do âmbito da profissão que o trabalhador exerce na empresa, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

As empresas obrigam-se a organizar e a remeter os quadros de pessoal, nos termos da lei, às entidades nela previstas.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

1 — São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições deste ACT e demais legislação aplicável;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;

c) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas por escrito pelo trabalhador;

d) Tratar com respeito e consideração o seu pessoal;

e) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas declarações individuais dos trabalhadores previstas na lei;

f) Conceder todas as facilidades previstas na lei e no presente contrato aos dirigentes e delegados sindicais e a trabalhadores com funções em instituições de previdência.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, deles ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos permitidos na lei e no presente ACT;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

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

f) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não possuírem condições de segurança;

g) Admitir nos seus quadros trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;

h) Transferir os trabalhadores fora das condições previstas na cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;

c) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos;

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

2 — Sempre que uma empresa tencione proceder à transferência de trabalhadores deve comunicar, por escrito, essa intenção ao(s) trabalhador(es) a ser(em) abrangido(s), justificando as razões dessa transferência e informando, ao mesmo tempo, todas as condições da mesma.

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

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

5 — Nos casos em que a transferência do trabalhador se venha a efectuar por acordo deste com a empresa, poderá aquele rescindi-lo até aos dois meses subsequentes à transferência.

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

7 — Para os trabalhadores de «serviço externo» a empresa garantirá, em qualquer caso, ao trabalhador transferido uma retribuição igual à média mensal auferida por este nos últimos doze meses, cessando definitivamente essa obrigação dois meses após a data da referida transferência.

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

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal, feriados e pontes

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todos os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado.

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

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Regime especial do dia de descanso complementar — Unicer E. P.)

1 — Durante o período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro, a laboração ao sábado, nos estabelecimentos da Unicer e nos sectores produtivos e serviços afins da produção, presume-se indispensável para assegurar o normal abastecimento do mercado.

2 — As áreas abrangidas pelo disposto no número anterior são as seguintes:

Tratamento de águas;

Produção de mosto;

Cervejas e refrigerantes;

Enchimento de cerveja e refrigerantes;

Apoio dos armazéns aos enchimentos;

Manutenção privativa destas áreas.

3 — O período máximo anual de laboração ao sábado, em cada área, será de cinco meses.

4 — A Unicer anunciará, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias em relação à data de início, os períodos de laboração ao sábado e as respectivas áreas.

5 — Os trabalhadores de cada uma das áreas abrangidas deverão optar, globalmente e no decurso dos

quinze dias subsequentes à data daquele anúncio, por um dos seguintes esquemas:

- a) O dia de descanso complementar será gozado semanalmente de acordo com a respectiva escala, a qual deverá permitir três dias de descanso consecutivos na transição, o mais tardar, da 6.<sup>a</sup> semana para a 7.<sup>a</sup> semana;
- b) Os dias de descanso complementar serão acumulados e gozados, consecutiva e interpoladamente, em período(s) a fixar, por mútuo acordo, entre 1 de Outubro e 31 de Março;
- c) Período de trabalho semanal distribuído por seis dias, com oito horas de trabalho em cada turno;
- d) Prestação de trabalho suplementar ao sábado, com período de trabalho, em cada turno, idêntico ao dos restantes dias, ou seja, nove horas, oito horas e trinta minutos e oito horas, respectivamente, para o 1.<sup>o</sup>, 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> turnos.

6 — A Unicer, E. P., publicará, com a antecedência mínima de quinze dias em relação à data de início da laboração ao sábado, os horários de trabalho de cada uma das áreas abrangidas.

7 — Na falta da opção referida no n.º 5, o regime a estabelecer será o constante da sua alínea a).

8 — Os trabalhadores permanentes que prestem serviço efectivo em todos os sábados do mês auferirão um subsídio mensal equivalente a 30 %, 35 %, 45 % e 50 % sobre a remuneração mensal, respectivamente, para o regime da alínea a), b), c) e d) do n.º 5. Este subsídio será pago proporcionalmente em função do serviço efectivo prestado aos sábados.

9 — As folgas gozadas nos termos da alínea b) do n.º 5 beneficiarão cumulativamente de uma compensação de valor equivalente à estipulada para o suplemento do subsídio de férias, em função do mês em que tal descanso se verificar.

10 — A remuneração fixada no n.º 8 integra já a retribuição prevista na cláusula 87.<sup>a</sup> do capítulo XII, mas não inclui o suplemento por trabalho nocturno.

11 — Para dispensa do presente regime atender-se-á, na medida do possível, a situações excepcionais, nomeadamente em relação a trabalhadores idosos e trabalhadoras com encargos familiares.

12 — O presente regime não é aplicável aos sectores abrangidos pela laboração contínua.

13 — Em relação ao restante período do ano, mantém-se em vigor o regime de descanso complementar actualmente praticado.

14 — As presentes condições vigorarão a título transitório, e a manutenção da sua vigência em futura regulamentação colectiva de trabalho fica condicionada à negociação e acordo entre as partes, não podendo estas invocar, nessa altura, essas condições como direitos adquiridos.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### (Feriados)

1 — Serão observados como feriados os dias seguintes:

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

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

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

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### (Pontes)

1 — Entre as empresas e os trabalhadores poderão ser acordadas «pontes» e os respectivos sistemas de compensação.

2 — As propostas relativas às «pontes» deverão ser apresentadas com antecedência suficiente e, uma vez acordadas, vincularão todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Faltas

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### (Faltas)

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

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

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

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrente;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, durante dois dias;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Doação gratuita de sangue, durante meio-dia, uma vez por trimestre;
- h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- i) Outras razões, quando autorizadas pela empresa.

#### Cláusula 26.ª

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior «Tipos de faltas», quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da Previdência;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 2 da cláusula anterior «Tipos de faltas».

#### Cláusula 27.ª

##### (Efeitos das faltas não justificadas)

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para os efeitos do número ante-

rior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar sem justificação durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

#### Cláusula 28.ª

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

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

#### Cláusula 29.ª

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

#### Cláusula 30.ª

##### (Regime dos impedimentos prolongados)

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

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja

com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

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

#### SECÇÃO IV

##### Férias

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Período de férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal um período de férias de trinta dias consecutivos, salvo no ano de admissão, caso em que o trabalhador, após o decurso do período experimental, terá direito a dez dias de calendário, se for admitido no 1.º semestre do ano civil.

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

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

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

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

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

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

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

9 — Por acordo poderão as férias ser marcadas por dois períodos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

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

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimentos prolongados)

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

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

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não possa ser imputado.

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

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

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1 relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar dentro de quarenta e

oito horas à empresa o dia do início da doença, bem como posteriormente o seu termo, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

4 — Se, estando de férias fixadas o trabalhador adoecer antes do seu início ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no 1.º trimestre do ano civil imediato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano subsequente.

### CAPÍTULO VI

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Disciplina

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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



#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Início do procedimento disciplinar)

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

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

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

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

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

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

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Aplicação de outras sanções)

1 — Sempre que se verifiquem alguns comportamentos que integram o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de des-

pedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

A empresa deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, a fim de o apresentar às entidades competentes e aos trabalhadores, sempre que o requeiram.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemn-

zado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Recurso)

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

##### SECÇÃO I

##### Mulheres

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, dos quais sessenta deverão ser gozados obrigatoriamente após o parto. No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas será de trinta dias no máximo;
- c) Durante as licenças referidas na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito à retribuição como se estivesse em serviço; Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência este reverterá obrigatoriamente para a empresa, à qual será directamente enviado pela respectiva caixa;
- d) Gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa;
- e) Interromper o trabalho diário pelo total de uma hora, repartida por um máximo de dois períodos, para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, durante os oito meses a seguir ao parto. Se a trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início e ou antes do termo do período normal de trabalho diário;
- f) Faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, o período indispensável para irem às consultas pré-natais, desde que avisem a empresa com a antecedência possível, devendo sempre apresentar documento comprovativo, com a indicação do tempo despendido na consulta.

2 — As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição.

##### SECÇÃO II

##### Menores

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

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

##### SECÇÃO III

##### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Sujeito e âmbito)

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador permanente ou o trabalhador contratado a prazo com mais de um ano de permanência na empresa que frequente com aproveitamento positivo o ensino básico, secundário, médio ou superior e que faça previamente prova documental da matrícula e horário de aulas.

2 — Não estão abrangidos pela presente secção os trabalhadores que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, cursos de línguas ou quaisquer outros cuja frequência não se revista de interesse para o trabalhador, na perspectiva das funções que desempenham ou possam vir a desempenhar na empresa. Ficam igualmente excluídos os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Frequência de aulas)

1 — Em tempo efectivo de aulas, o trabalhador-estudante beneficia de redução no horário do trabalho normal nas condições actualmente praticadas nas empresas.

2 — As condições concretas do crédito de horas, nomeadamente a fixação do horário diário e semanal, serão acordadas entre o trabalhador-estudante e a hierarquia, tendo em conta a operacionalidade do serviço e os interesses escolares.

3 — As regalias previstas nesta cláusula não se aplicam aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Exames)

1 — O trabalhador tem direito, para realização de exames, à dispensa, sem perda de retribuição, do(s) dia(s) em que o(s) exame(s) se realize(m), bem como do dia imediatamente anterior.

2 — O exercício da faculdade referida no número anterior obriga à comunicação, por escrito, ao superior hierárquico competente, logo que possível.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Comparticipação nas despesas escolares)

1 — A empresa participará em 50 % das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis).

2 — No último ano de qualquer curso oficial a empresa custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3 — Cada trabalhador terá direito à participação total apenas uma vez.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Controle)

1 — O trabalhador-estudante apresentará obrigatoriamente, no início do ano lectivo, um certificado de matrícula com especificação das disciplinas que irá cursar e um exemplar do horário escolar autenticado pelo estabelecimento de ensino.

2 — O trabalhador-estudante apresentará também, com carácter obrigatório, trimestralmente ou com periodicidade imposta pela natureza própria do tipo de actividade escolar, um certificado de aproveitamento.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Mau aproveitamento)

1 — O mau aproveitamento motivará a interrupção de todos os direitos previstos nesta secção, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver bom aproveitamento. Considera-se mau aproveitamento a reprovação em mais de metade das disciplinas cursadas.

2 — O mau aproveitamento reincidente motivará por sua vez a extinção definitiva de todos os direitos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Dúvidas e casos omissos)

Todas as dúvidas e casos omissos no âmbito da presente secção serão resolvidos pelos órgãos de gestão da empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

### CAPÍTULO IX

#### Higiene e segurança do trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Conceito)

A «higiene e segurança do trabalho» compreende duas áreas distintas:

- a) Higiene do trabalho, que corresponde à promoção das condições gerais de salubridade nas instalações industriais e à prevenção técnica das doenças (profissionais ou não) relacionadas com o trabalho;
- b) Segurança no trabalho, que corresponde à prevenção técnica dos acidentes de trabalho e melhoria das condições técnicas de trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Comissão de segurança)

Em todos os estabelecimentos com mais de cem trabalhadores existirá uma comissão de prevenção e segurança composta por quatro elementos, sendo dois representantes eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pelos órgãos de gestão.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Atribuições das comissões de prevenção e segurança)

As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Propor, sempre que as condições de segurança o exijam, a interrupção do funcionamento de máquinas ou de actividade em determinadas instalações;
- b) Colaborar na definição e fazer o acompanhamento de programas de higiene e segurança a praticar na empresa ou em determinado estabelecimento;
- c) Velar pelo cumprimento da legislação aplicável em geral e, em particular, pelo regulamento da indústria de refrigerantes, regulamento de higiene e segurança dos estabelecimentos industriais e regulamentação do trabalho feminino;
- d) Efectuar inspecções periódicas às instalações e material de protecção;
- e) Apreciar o nível de prevenção e segurança da empresa, bem como os relatórios anuais e as normas de segurança internas;
- f) Colaborar com todos os serviços da empresa aos quais estejam atribuídas funções relativas à higiene e segurança do trabalho;

- g) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos e apresentar à empresa recomendações destinadas a evitá-los.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Reuniões da comissão de segurança)

1 — As comissões de segurança reunirão, em princípio, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que tal se afigure necessário.

3 — As reuniões serão coordenadas por um dos membros designados pelos órgãos de gestão, o qual poderá ser assegurado por um médico de medicina do trabalho e por um técnico de prevenção e segurança.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Deveres das empresas)

A empresa deve:

- a) Dar apoio às comissões de segurança e conceder-lhes facilidades para o normal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões nas questões relativas à higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Qualificação de funções

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Conceito)

1 — A qualificação de funções é um instrumento básico de gestão de recursos humanos das empresas outorgantes, designadamente nas áreas de recrutamento, selecção, formação profissional e remuneração.

2 — A qualificação de funções é um método técnico de valoração dos postos de trabalho, através do qual se logra estabelecer — com justiça relativa e uniformidade de critérios — o grau de importância entre os postos de trabalho das empresas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Elementos integrantes)

1 — Constituem elementos integrantes do método o «posto de trabalho», a «análise ou descrição de funções», o «manual» e a «avaliação ou qualificação em sentido restrito».

2 — Por «posto de trabalho» entende-se o conjunto bem definido de tarefas e responsabilidades que constituem a actividade de um ou vários trabalhadores.

3 — Por «análise de funções» entende-se a descrição elaborada, em documento escrito, das tarefas e responsabilidades inerentes a cada um dos postos de trabalho.

4 — Por «manual de qualificação» entende-se o conjunto de critérios ou factores que, levando em conta o grau de capacidade, responsabilidade e especialização exigidas aos titulares para o desempenho cabal dos postos de trabalho, funciona como instrumento de medida desses mesmos postos de trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Outros conceitos)

1 — Entende-se por «grelha de qualificação» a escala valorativa onde são posicionados os postos de trabalho de harmonia com a pontuação obtida.

2 — Entende-se por «nível de qualificação» o posicionamento dos postos de trabalho qualificados na grelha de qualificação.

3 — Entende-se por «reclamação» o pedido de requalificação, fundamentado, de um posto de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Manual de qualificação)

1 — As empresas outorgantes utilizam o manual Tea/Cegos.

2 — O manual descreve pormenorizadamente, segundo critérios (capacidades, responsabilidades e condições) e graus (intensidade, extensão e importância), os vinte e seis factores considerados necessários à análise das várias funções da empresa.

3 — Os factores constantes do manual descrevem-se de forma sintética nos seguintes termos:

##### 3.1 — Inovação:

Mede a importância da iniciativa (participação qualitativa) e da planificação (participação quantitativa) que o posto exige do seu titular; Depende da precisão das instruções, existência de regulamentos, normas, ajuda que possa receber por parte dos superiores na descoberta de soluções, etc.

##### 3.2 — Relações internas:

Mede as relações de trabalho que a função exige com pessoas da empresa ou serviços; Depende da importância e dificuldade que para o titular representam esses contactos e a frequência com que eles se apresentam.

##### 3.3 — Relações externas:

Mede as relações de trabalho que a função exige com pessoas ou organismos exteriores à empresa; Depende da importância e dificuldade que para o titular representam esses contactos e a frequência com que eles se apresentam.

- 3.4 — Responsabilidade pelo trabalho de outros:  
 Mede a responsabilidade que o titular do posto tem sobre o trabalho realizado por outras pessoas, seja seu chefe hierárquico (tipo hierárquica) ou não (tipo funcional);  
 Depende da importância do trabalho que se supervisiona e da unidade orgânica sobre o qual se exerce.
- 3.5 — Supervisão hierárquica:  
 Mede a responsabilidade por chefia hierárquica;  
 Depende do número de pessoas supervisionadas.
- 3.6 — Cultura verbal:  
 Mede os conhecimentos necessários ao titular para se expressar no desempenho da sua função (escrevendo ou falando);  
 Depende da dificuldade desses tipos de expressão.
- 3.7 — Cultura matemática:  
 Mede os conhecimentos de matemática que o posto exige;  
 Depende do grau desses conhecimentos.
- 3.8 — Conhecimentos técnico-teóricos:  
 Mede os conhecimentos teóricos profissionais (não os adquiridos pela prática) que o posto exige;  
 Depende da complexidade dos conhecimentos e do tempo necessário para os obter.
- 3.9 — Idiomas:  
 Mede os conhecimentos de línguas exigidas para desempenho da função;  
 Depende do tipo, quantidade e formas de aplicação desses idiomas.
- 3.10 — Experiência:  
 Mede o tempo que o titular necessita para se adaptar à sua função na empresa, uma vez já na posse dos conhecimentos técnico-teóricos indispensáveis ao desempenho das tarefas de que está incumbido;  
 Depende dos anos, meses, semanas ou dias necessários a essa adaptação.
- 3.11 — Alcance de decisões:  
 Mede a importância que, para a empresa, têm as decisões que o titular toma por exigência do seu posto de trabalho;  
 Depende da importância da decisão, do tipo de controle que se exerce sobre o posto e da unidade orgânica sobre a qual recai a influência da decisão.
- 3.12 — Responsabilidade por equipamentos ou produtos:  
 Mede o prejuízo que pode ocorrer (por dificuldade do posto e não por negligência) no material, equipamento e produto acabado, em consequência de acções de manipulação;
- Depende do valor económico, estimado numa base mensal, desses prejuízos.
- 3.13 — Responsabilidade por serviços:  
 Mede o prejuízo que pode ocorrer em consequência de erros que o titular pode cometer em trabalhos predominantemente intelectuais;  
 Depende das consequências desses erros, das possibilidades que há de serem detectados e da frequência das operações susceptíveis de os provocarem.
- 3.14 — Responsabilidade pela segurança dos outros:  
 Mede o dano físico que se pode causar a outras pessoas ao manipular, conduzir, etc., máquinas ou produtos, veículos, etc., ou ainda ao dirigir, por forma directa, operações capazes de provocarem acidentes;  
 Depende das lesões que os eventuais acidentes podem causar, do grau de atenção necessário para os evitar e do tempo normalmente ocupado no desempenho dessas tarefas perigosas.
- 3.15 — Esforço físico:  
 Mede a importância do esforço físico que o posto exige ao titular;  
 Depende da maior ou menor robustez física exigida pelo posto.
- 3.16 — Concentração sensorial:  
 Mede a tensão suposta pela concentração sensorial exigida pelo posto;  
 Depende do tempo e grau de concentração.
- 3.17 — Alerta ou vigilância:  
 Mede a tensão suposta pela vigilância necessária para reagir bem e a tempo a situações imprevistas (dispersão sensorial);  
 Depende do tempo de alerta e do grau de vigilância.
- 3.18 — Perturbação:  
 Mede a tensão suposta pelas interrupções no trabalho, em consequência de anomalias, chamadas, visitas, etc. (consideram-se as alheias ao posto e não as próprias de determinadas funções);  
 Depende do tempo a que se está sujeito a elas e do tipo de perturbação.
- 3.19 — Ritmo:  
 Mede a tensão que deriva de se trabalhar com ritmo superior ao normal para cumprir determinados prazos (não se tem em conta os casos em que o ritmo acelerado é voluntário por parte do titular);  
 Depende do tempo em que se está submetido a esses ritmos e à sua frequência.

### 3.20 — Riscos no trabalho:

Mede o risco de acidente a que está sujeito o titular do posto;  
Depende do tipo de lesão que os eventuais acidentes provoquem e do tempo a que se está sujeito a riscos.

### 3.21 — Iluminação:

Mede o grau de incómodo provocado por uma deficiente iluminação;  
Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.22 — Humidade:

Mede o grau de incómodo provocado ou por um teor excessivo de humidade ou por contacto com líquidos;  
Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.23 — Ruídos:

Mede o grau de incómodo provocado por ruídos ou vibrações;  
Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.24 — Sujidade:

Mede o grau de incómodo provocado por sujidade e por manipulação de materiais engorçados ou poeirentos;  
Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.25 — Temperatura:

Mede o grau de incómodo provocado por excesso de calor ou frio, mudanças bruscas de temperatura, correntes de ar, etc.;  
Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

### 3.26 — Fumos:

Mede o grau de incómodo provocado por fumos, gases ou vapores nocivos;  
Depende do grau de incómodo e do tempo de exposição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Processo)

1 — A análise de funções é efectuada por um analista a partir da descrição elaborada pelo(s) titular(es) do posto de trabalho, que será acompanhada do parecer da hierarquia.

2 — A qualificação em sentido restrito é efectuada em cada empresa por uma comissão paritária com base nas descrições de funções, através da aplicação do manual.

3 — Cada comissão é constituída por um máximo de dez e um mínimo de seis membros, sendo todos trabalhadores permanentes da respectiva empresa.

### 4 — O processo de escolha será o seguinte:

- a) Até cinco elementos serão designados pelos sindicatos outorgantes do ACT ou eleitos em processo desenvolvido pelos mesmos;
- b) Igual número será designado por cada uma das empresas.

### 5:

- a) As empresas comprometem-se a proporcionar apoio técnico e formação a todos os membros da respectiva comissão;
- b) Nos dias de reunião, os membros das comissões serão dispensados das funções que lhes estão atribuídas, devendo ainda as empresas custear as despesas inerentes.

6 — Os resultados obtidos pela comissão de qualificação de funções serão publicados nas empresas pelos respectivos órgãos de gestão no prazo máximo de quinze dias.

7 — O(s) titular(es) ou um dos titulares do posto de trabalho qualificado ou a respectiva chefia poderão formular reclamações devidamente fundamentadas perante as hierarquias.

8 — As hierarquias terão o prazo máximo de trinta dias para enviarem, nos termos estabelecidos internamente, à comissão de qualificação de funções as reclamações efectuadas.

9 — As reclamações serão decididas pela comissão de qualificação no prazo máximo de seis meses, retroagindo os seus efeitos à data em que foram apresentadas.

10 — Sem prejuízo da independência técnica da comissão de qualificação de funções, as empresas prestarão por escrito aos sindicatos os esclarecimentos que, pela mesma via, lhes forem solicitados, ouvindo, quando necessário, a supracitada comissão.

11 — As fases do processo serão coordenadas por um dos representantes da empresa na comissão, que não terá voto de qualidade.

12 — Poderão as comissões entre os seus membros acordar regulamentos de funcionamento que não contrariem os pontos anteriores.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Níveis e grelhas de qualificação)

1 — Todos os postos de trabalho serão qualificados e a cada um será atribuído um nível de qualificação.

2 — Salvo nas situações previstas na lei e no presente ACT, não se poderá transferir o trabalhador para posto de trabalho a que corresponda nível inferior àquele que ocupa.

3 — As grelhas de qualificação das empresas são constituídas por dezasseis níveis.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Enquadramento)

A titularidade dos postos de trabalho e a inserção destes nos respectivos níveis, nos termos do anexo, resultam exclusivamente da qualificação das funções efectivamente desempenhadas através do processo previsto no presente capítulo.

CAPÍTULO XI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta e quatro horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — O disposto no número anterior não se aplica ao regime de trabalho por turnos.

5 — O período normal de trabalho efectivo em regime de turnos de folga fixa é o seguinte:

- 1.º turno — quarenta e quatro horas semanais;
- 2.º turno — quarenta e duas horas e trinta minutos semanais;
- 3.º turno — quarenta horas semanais.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Horário de laboração contínua — Unicer, E. P.)

O período normal de trabalho efectivo em regime de laboração contínua terá a duração igual à indicada no n.º 5 da cláusula anterior, calculado em termos médios anuais.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Intervalo de descanso)

1 — No regime de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomar uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até trinta minutos, que será considerado como tempo de serviço normal.

2 — Sem prejuízo no disposto no n.º 4, na laboração em dois ou três turnos, os regimes do período de refeição serão os seguintes:

- a) No 1.º turno haverá um período de uma hora;
- b) No 2.º turno haverá um período de meia hora;
- c) No 3.º turno haverá um período máximo de meia hora.

3 — Os períodos de refeição não contam como tempo de serviço normal, salvo regime mais favorável praticado no 3.º turno na Centralcer, E. P.

4 — Por acordo com os trabalhadores, poderá ser reduzido até trinta minutos o intervalo referido no n.º 2, alínea a), e extinto o referido na alínea c).

5 — O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Isenção de horário de trabalho)

1 — O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20 % da remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e de descanso semanal complementar e aos feriados.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado nas condições legalmente previstas.

3 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias após o termo do período normal de trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Trabalho por turnos)

1 — Poderão as empresas organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

- a) Laboração contínua;
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### (Escalas de turnos)

1 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Poderão ser autorizadas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria, desde que solicitadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído com antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca diga respeito. Não são permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>, alínea I).

3 — A afixação das escalas de turnos deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho totalmente nocturno.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### (Conceitos)

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, centros fabris, comerciais ou entrepostos a que os trabalhadores estejam adstritos.

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

3 — São grandes deslocações as que não permitem o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio habitual e as que, embora permitindo-o, excedem o raio de 150 km, sendo pequenas deslocações as restantes.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### (Direitos dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte nas seguintes condições:

- a) Em deslocações ocasionais — 0,25 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido;

- b) Em deslocações sistemáticas — 0,24 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido até ao limite anual de 20 000 km e 0,12 daquele preço por cada quilómetro percorrido além deste limite.

3 — Sempre que as empresas não efectuem o seguro, os trabalhadores que efectuem deslocações sistemáticas têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até 400 contos de um carro até 1500 cm<sup>3</sup>) e de responsabilidade civil ilimitada.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### (Alimentação e alojamento)

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de 180\$, que será alterado para 210\$ a partir de 1 de Janeiro de 1982.

2 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

	Até 31 de Dezembro de 1981	A partir de 1 de Janeiro de 1982
Pequeno-almoço .....	40\$00	50\$00
Almoço ou jantar .....	200\$00	240\$00
Dormida .....	560\$00	670\$00
Diária completa .....	1 000\$00	1 200\$00

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup>, o regime definido no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos vendedores enquanto exercerem funções externas.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### (Cobertura de riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que para tanto assumirão as obrigações que competiriam à caixa de previdência se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita por médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível a empresa sem o que a falta será considerada injustificada.



## CAPÍTULO XII

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — As empresas outorgantes asseguram aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente ACT.

2 — Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhes-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

3 — Para os efeitos do presente ACT, o valor do salário-hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal trabalho semanal} \times 52}$$

4 — Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para a remuneração do trabalho nocturno e por turnos, incidem sobre o salário/hora individual.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil de cada mês e, sempre que haja acordo do trabalhador, por transferência bancária ou vale do correio.

2 — A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeita.

3 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número fiscal de contribuinte e de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal, acrescida de 50 % para as horas extraordinárias diurnas e de 100 % para as horas extraordinárias nocturnas, o que inclui já a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal.

2 — Sem prejuízo da remuneração normal, o trabalho prestado no dia de descanso semanal dá direito a descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno e por turnos — Centralcer, E. P.)

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalho prestado aos domingos, nos regimes de laboração contínua e dentro do período normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Turno das 8 às 16 horas — 800\$;
- b) Turno das 16 às 24 horas — 850\$;
- c) Turno das 0 às 8 horas — 950\$.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por trabalho nocturno e por turnos — Unicer, E. P.)

1 — O trabalho nocturno em regime de turnos fixos e rotativos será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

2 — O trabalho nocturno em regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 55 % sobre a remuneração normal.

3 — Estas remunerações terão incidência no subsídio de férias e no 13.º mês, no âmbito das condições actualmente em vigor na empresa.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro do valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago até 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

(Abono para falhas — Centralcer, E. P)

São atribuídos os seguintes abonos para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, aos trabalhadores que desempenhem as funções de:

- a) Tesoureiro (sede) — 1500\$;
- b) Chefe de caixa (entrepasto 1) — 1500\$;
- c) Caixa e ajudante de caixa (entrepastos 1 e 3) — 1000\$;
- d) Caixa e ajudante de caixa (sede e fábricas) — 1000\$;
- e) Cobrador de caixa central — 1000\$;
- f) Auxiliar de serviços externos (fábrica 2) — 750\$;
- g) Auxiliar de serviços externos — 650\$;
- h) Vendedor — 500\$;
- i) Distribuidores de venda directa e caixas de supermercado — 400\$.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Substituição temporária)

1 — Em caso de substituição temporária e desde que se verifique o desempenho da nova função, manter-se-ão o escalão e a remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição temporária, de forma a que esta, adicionada à remuneração base acrescida das diuturnidades, seja igual à remuneração imediatamente superior fixada na grelha salarial para o novo posto de trabalho.

2 — As atribuições temporárias de funções aplica-se o disposto na alínea anterior.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 750\$ mensais por cada três anos de permanência no mesmo nível, contados a partir da data da inserção no escalão três, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos de processamento, considera-se que a atribuição dos quantitativos fixados para diuturnidades reporta ao dia 1 do mês a que digam respeito.

3 — O quantitativo referido no n.º 1 será reduzido proporcionalmente em relação aos trabalhadores em regime de tempo parcial de trabalho, com arredondamento para a meia centena de escudos imediatamente superior.

4 — A alteração definitiva para nível superior extingue as diuturnidades auferidas no anterior nível.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que a nova remuneração base seja inferior à soma da anterior acrescida das diuturnidades, o trabalhador manterá direito à diferença, a qual será tratada como remuneração remanescente a absorver em futuras alterações salariais.

6 — O disposto na presente cláusula substitui todos os regimes de diuturnidades anteriormente em vigor nas empresas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Ficam salvaguardados, em caso de progressão horizontal, os montantes já atribuídos a título de diuturnidades ou anuidades a que o trabalhador continuará a ter direito até que tais montantes sejam absorvidos pela aplicação de novo regime de diuturnidades.

8 — O tempo já decorrido para efeito de vencimento de diuturnidades nos termos definidos pelos sistemas internos actualmente em vigor nas empresas será contado para efeitos de aplicação do novo regime.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

(Comissões)

As empresas continuarão a atribuir comissões de vendas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

(Subsídio de alimentação)

Quando as empresas não assegurem o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito por cada dia completo de trabalho efectivo a um subsídio de alimentação dos seguintes valores:

a):

Unicer, E. P.:

Almoço ou jantar — 150\$;  
Ceia — 125\$;

Centralcer, E. P.:

Pequeno-almoço — 30\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 150\$.

b) A partir de 1 de Janeiro de 1982:

Unicer, E. P.:

Almoço ou jantar — 180\$;  
Ceia — 150\$;

Centralcer, E. P.:

Pequeno-almoço — 35\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 180\$.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

(Consumo gratuito)

Aos trabalhadores no activo e reformados as empresas atribuirão anualmente vinte e quatro grades dos seus produtos, de capacidade até 0,33 l.

## CAPÍTULO XIII

### Carreira profissional

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Conceito)

1 — Por carreira profissional entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial para nível ou escalão superior ao que lhe correspondia anteriormente.

2 — As alterações para nível superior — progressão vertical — decorrem da requalificação da função exercida ou de ocupação definitiva de um posto de trabalho de nível superior.

3 — O enquadramento na grelha nas situações previstas no n.º 2 efectuar-se-á para escalão, no novo nível, com remuneração imediatamente superior à que lhe correspondia no escalão de origem.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Carreira profissional)

A carreira profissional tem duas fases distintas. A primeira, de carácter semiautomático, comportará três escalões (1 a 3). A segunda, correspondente aos escalões 4 e 5, será de carácter não automático.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de acesso)

1 — Na fase semiautomática, a mudança de escalão será efectuada obrigatoriamente após se terem verificado as seguintes condições:

- a) Escalão 2 — três anos no escalão 1;
- b) Escalão 3 — três anos no escalão 2.

2 — Na fase não automática, o acesso aos escalões 4 e 5 fica dependente de avaliação profissional e da permanência de três anos no escalão anterior.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Condições específicas de acesso)

1 — Os períodos de permanência constantes da cláusula anterior pressupõem o desempenho efectivo da função, em cada ano a que respeita a observação, não se efectuando a mudança de escalão nos seguintes casos:

- a) Verificação inequívoca do não desempenho da função, de acordo com o relatório a elaborar pela hierarquia, do qual será entregue cópia ao trabalhador;
- b) Ausências superiores a vinte e dois dias úteis por cada ano, aplicando-se, no entanto, o princípio da proporcionalidade aos períodos remanescentes que resultem das seguintes situações:

Parto;

Doença até dois meses, sem prejuízo de apreciação individual de casos excepcionais;

Acidente de trabalho e doença profissional.

2 — Relativamente a dirigentes e delegados sindicais, delegados à Previdência ou comissões de trabalhadores ou comissões paritárias emergentes deste ACT, as condições específicas previstas no número anterior serão apreciadas sem levar em conta o tempo despendido no exercício dos cargos atrás referidos.

3 — As partes obrigam-se a negociar a presente cláusula na próxima revisão do clausulado deste ACT.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Contagem de tempo)

1 — A contagem de tempo em cada escalão reporta a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Considera-se ano completo para os efeitos previstos no número anterior aquele em que a admissão ou mudança de situação ocorra até 31 de Março.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições transitórias

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Escalões transitórios — Centralcer, E. P.)

1 — Os trabalhadores do escalão A serão integrados no escalão B em 1 de Julho de 1981, e no escalão 1, em 1 de Julho de 1982.

2 — Os trabalhadores que, com a entrada em vigor do presente ACT, fiquem colocados no escalão B serão integrados no escalão 1 em Janeiro de 1982.

3 — Por serem considerados escalões transitórios, os mecanismos específicos previstos na cláusula 99.<sup>a</sup> não serão em princípio aplicados às movimentações referidas nos números anteriores. Podem, no entanto, estes mecanismos ser aplicados aos casos anómalos que se enquadrem nas situações aí previstas.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Tabela de correspondência da Centralcer, E. P.)

O enquadramento dos trabalhadores na grelha salarial efectuar-se-á de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grelha salarial anterior — Escalões	Níveis	Grelha salarial em vigor — Escalões
A B C D	16 a 11 inclusive	B 1 2 3
A B C D E	10 a 8 inclusive	B 1 2 3 4

Grelha salarial anterior — Escalões	Níveis	Grelha salarial em vigor — Escalões
A B C D E F	7 a 5 inclusive	A B 1 2 3 4
A B C D E	4	A B 1 2 3
A B C D	3	A B 1 2
A	2	B
A	1	2

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

(Tabela de correspondência da Unicer, E. P.)

1 — O enquadramento dos trabalhadores na grelha salarial constante do anexo efectuar-se-á de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grelha salarial anterior	Grelha salarial do anexo
3-A e 3-B .....	Nível 16 — Escalão 3.
4-A e 4-B .....	Nível 15 — Escalão 3.
5-B e 5-C .....	Nível 14 — Escalão 3.
6-B e 6-C .....	Nível 13 — Escalão 3.
7-C e 8-C .....	Nível 12 — Escalão 3.
9-C e nível 11-A, B e C .....	Nível 11 — Escalão 3.
10-C e nível 10-A, B e C .....	Nível 10 — Escalão 3.
11-C e nível 9-A, B e C .....	Nível 9 — Escalão 3.
Nível 8-A, B e C .....	Nível 8 — Escalão 3.
Nível 7-A, B e C .....	Nível 7 — Escalão 3.
Nível 6-A, B e C .....	Nível 6 — Escalão 3.
Nível 5-A, B e C .....	Nível 5 — Escalão 3.
Nível 4-A, B e C .....	Nível 4 — Escalão 3.
Nível 3-A, B e C .....	Nível 3 — Escalão 3.
Nível 2-A, B e C .....	Nível 2 — Escalão 3.
Nível 1-A, B e C .....	Nível 1 — Escalão 3.

2 — O posicionamento constante da tabela da alínea anterior tem como pressuposto a simultânea extinção dos fundamentos que justificavam a inserção nos escalões A e B da anterior grelha salarial.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

(Produção de efeitos)

1 — A grelha salarial constante no anexo I ao presente ACT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

2 — Os tempos de permanência referidos na cláusula 99.<sup>a</sup> «Condições gerais de acesso», serão contados a partir de 1 de Janeiro de 1980, para a primeira evolução no escalão.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

(Aumento mínimo)

É garantido, a partir de 1 de Janeiro de 1981, a todos os trabalhadores ao serviço nas empresas um acréscimo de 18 % sobre as remunerações base, com arredondamento para a meia centena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

(Regalias sociais)

As regalias sociais praticadas pelas empresas são as constantes dos regulamentos internos das empresas.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

(Regime transitório de subsídio de turno —  
Centralcer, E. P.)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos não poderão receber a título de regime de subsídio de turno valor inferior a 85 % do montante monetário correspondente à média mensal registada em 1980, por força do regime anteriormente aplicável.

2 — O montante monetário referido no número anterior calcula-se com referência ao número de meses de trabalho efectivo.

3 — A garantia consignada no n.º 1 desta cláusula deixa de se aplicar desde que o valor resultante do regime de turno consagrado neste ACT seja superior ao montante monetário médio de 1980.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

(Revogação de regulamentação)

Consideram-se revogados pelo presente ACT todas as convenções colectivas de trabalho e portarias de regulamentação de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

(Declaração de maior favorabilidade)

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste ACT relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector, bem como a todas as condições de trabalho praticadas nas empresas outorgantes até à data da celebração, desde que os respectivos institutos constem deste acordo colectivo.

ANEXO I

Grelha salarial da Centralcer, E. P.

Níveis	Escalaões						
	A	B	1	2	3	4	5
16	-	54 800	58 450	62 100	65 750	69 400	73 050
15	-	47 500	51 150	54 800	58 450	62 100	65 750
14	-	40 950	43 850	47 500	51 150	54 800	58 450
13	-	35 100	38 000	40 950	43 850	47 500	51 150
12	-	29 250	32 150	35 100	38 000	40 950	43 850
11	-	26 350	29 250	32 150	35 100	38 000	40 950
10	-	23 400	24 850	26 350	29 250	32 150	35 100
9	-	20 500	21 950	23 400	24 850	26 350	29 250
8	-	18 300	19 050	20 500	21 950	23 400	24 850
7	16 850	17 600	18 300	19 050	20 500	21 950	23 400
6	15 400	16 100	16 850	17 600	18 300	19 050	20 500
5	14 650	15 400	16 100	16 850	17 600	18 300	19 050
4	13 900	14 650	15 400	16 100	16 850	17 600	18 300
3	13 200	13 900	14 650	15 400	16 100	16 850	17 600
2	-	13 200	13 900	14 650	15 400	-	-
1	-	-	12 450	13 200	13 900	-	-

Grelha salarial da Unicer, E. P.

Níveis	Escalaões			
	1	2	3	4
16	58 450	62 100	64 000	69 400
15	51 150	54 800	57 000	62 100
14	43 850	47 500	51 150	54 800
13	38 000	40 950	43 850	47 500
12	32 150	35 100	38 000	40 950
11	28 500	31 000	33 500	36 000
10	24 850	26 350	29 250	32 150
9	22 750	24 500	26 000	27 500
8	20 050	21 550	23 050	24 550
7	18 300	19 600	20 500	21 950
6	17 100	18 100	19 100	20 100
5	16 100	16 850	17 600	18 300
4	14 500	15 500	16 500	17 600
3	13 600	14 500	15 500	16 050
2	13 250	13 750	14 500	-
1	13 000	13 250	13 500	-

Pela Centralcer — Central de Cervejas, E. P.:

(Assinatura: ilegíveis.)

Pela Unicer — União Cervejeira, E. P.:

(Assinatura: ilegíveis.)  
Henrique Palma Nogueira.

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

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

Diamantino Barata Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Maria Gabriela Costa Ferreira.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Quadros:

Maria Gabriela Costa Ferreira.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazéns:

António Fernando Rodrigues.  
Joaquim dos Santos Duarte Brandão.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas:

Eduardo Fernando Marques Duarte.  
João Manuel Gonçalves Bento Pinto.

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

Manuel Silva Ribeiro de Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Gualdino Cardoso de Oliveira Reis.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto:

*Joaquim dos Santos Duarte Brandão.  
António Fernando Rodrigues*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*José Batista de Oliveira.*

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:

*Raul José Marques Nunes Manquinho.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

*Raul José Marques Nunes Manquinho.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*Raul José Marques Nunes Manquinho.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Raul José Marques Nunes Manquinho.*

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

*Raul José Marques Nunes Manquinho.*

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

*Raul José Marques Nunes Manquinho.*

Depositado em 4 de Maio de 1981, a fl. 123 do livro n.º 2, com o n.º 128/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

### **ACT entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Alteração da composição da comissão paritária**

A representação da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços na comissão paritária prevista na cláusula 117.ª do ACT entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço é composto pelos seguintes elementos:

Membro efectivo:

Francisco Manuel Dias da Silva.

Membros substitutos:

- 1.º João Narciso Guerreiro Meira;
- 2.º Joaquim Marques Pereira.

---

### **AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Alteração salarial e outras (rectificação)**

Verificando-se desconformidade entre o original da convenção em epígrafe, depositada neste Ministério, e a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, procede-se à devida rectificação como se segue:

Na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 55.ª, onde se lê «... aos que movimentam, em média, mais de 1500 contos por mês — 1300\$;» deve ler-se «... aos que movimentam, em média, mais de 1500 contos por mês — 1800\$;».

---

### **CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro — Rectificação**

Verificando-se desconformidade entre o original da convenção em epígrafe, depositada neste Ministério, e a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, procede-se à devida rectificação como se segue:

#### **ANEXO III**

#### **Tabela salarial**

Onde se lê «segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, caixeiro de praça, caixeiro de mar, conferente e demonstrador — 12 000\$» deverá ler-se «segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, segundo-caixeiro, caixeiro de praça, caixeiro de mar, conferente e demonstrador — 12 000\$».

## CCT para a construção civil e obras públicas — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1981, veio inserta a CCT em epígrafe, que enferma de algumas inexactidões, que impõem a necessária rectificação, como segue:

Na coluna 34.ª, n.º 3, onde se lê «3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 será considerado ...» deverá ler-se «3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado ...»

Na coluna 122.ª, n.º 3, onde se lê «3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV desempenhem funções de técnico de desenho;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade comprovada possam ser reclassificados como técnicos de desenho» deverá ler-se «3 — As habilitações referi-

das no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV desempenhem funções de técnico de desenho;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de técnico de desenho;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como técnicos de desenho».

No anexo II, no grupo N e na definição de canteiro-assentador, onde se lê «... executa trabalhos diferenciados ...» deverá ler-se «... executa trabalhos indiferenciados ...»

No anexo II e no grupo O, onde se lê «Pesador-condutor ...» deverá ler-se «Pesador-contador ...»