

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em euros
I	936
II	882
III	824
IV	763
V	672
VI	630
VII	545
VIII	530
IX	464
X	450

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007, e n.º 13, de 8 de Abril de 2009.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 101 empresas e 284 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Janeiro de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

Carlos Nicolau Caria, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

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

Sindicato do Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009. — Pelo Secretariado: *João da Silva — António Maria Quintas*.

Depositado em 6 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 40/2009, nos termos do artigo 495.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao CCT celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1998, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Operador de posto de abastecimento. — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafetaria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os *stocks* do produto existente na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho.

Cláusula 23.^a**Deslocações**

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times € 46$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

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

Pequeno-almoço — € 3;
Almoço ou jantar — € 10;
Dormida — € 28.

Cláusula 24.^a-A (nova)**Abono para falhas**

1 —
2 — Não poderá ser imputável ao trabalhador qualquer falha do sistema informático em uso na empresa.

Cláusula 25.^a-A**Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de € 4,20.

Cláusula 26.^a-A**Regime de turnos**

1 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade empregadora.

2 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade empregadora obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

Cláusula 34.^a-A**Licença sem retribuição**

1 — A entidade empregadora concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de três meses.

2 — A entidade empregadora poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade numa empresa do mesmo sector.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional.

6 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a**Estatuto do trabalhador-estudante**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o estatuto do trabalhador-estudante definido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

ANEXO I**Tabela salarial**

(Em euros)

Grupo	Âmbito profissional	Tabela
A	Gerente	734
B	Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de exploração de parques Chefe de serviços Contabilista ou técnico de contas	704
C	Assistente de exploração de parques Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	648
D	Encarregado Encarregado de armazém Encarregado de tráfego Oficial electricista Mecânico auto Operador Mecanográfico Primeiro-escriturário Motorista de pesados	597
E	Primeiro-caixeiro Caixeiro-viajante Recepcionista de garagens Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a Caixa de escritório Caixeiro de praça Lubrificador Fiel de armazém Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos). Operador de máquinas de contabilidade	584
F	Montador de pneus especializado Cobrador Conferente Motorista de ligeiros Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Recepcionista de parques de estacionamento Instalador de gás de 2. ^a Perfurador-verificador Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos).	558

(Em euros)		
Grupo	Âmbito profissional	Tabela
G	Instalador de gás de 3. ^a	530
	Lavador	
	Ajudante de motorista	
	Distribuidor e cobrador de gás	
H	Terceiro-caixeiro	502
	Terceiro-escriturário	
	Candidato a lubrificador	
	Electricista pré-oficial do 2. ^o ano	
	Telefonista	
Operador de posto de abastecimento (até um ano)		
I	Montador de pneus	489
	Arrumador de parques	
	Abastecedor de combustíveis	
	Caixa de parques de estacionamento	
	Electricista pré-oficial do 1. ^o ano	
Caixa de balcão		
J	Guarda	474
	Porteiro	
L	Servente	452
	Caixeiro-ajudante	
	Candidato a lavador	
	Candidato a recepcionista	
	Contínuo	
	Servente de limpeza	
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	
	Electricista-ajudante do 2. ^o ano	
Distribuidor		
Estagiário do 2. ^o ano		
M	Dactilógrafo do 1. ^o ano	450
	Electricista-ajudante do 1. ^o ano	
	Estagiário do 1. ^o ano	
	Praticante de caixeiro	
Praticante de metalúrgico		
N	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano	450
	Paquete	
O	Aprendiz de um ano	450
	Aprendiz de electricista do 1. ^o ano	

Supervisor — retribuição prevista na tabela para o grupo imediatamente acima do operador de posto mais bem remunerado, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados nas empresas.

Nota. — A categoria de supervisor terá aplicação aos postos de abastecimento com cinco ou mais ilhas de bombas, sem prejuízo dos trabalhadores a que já está atribuída esta categoria profissional, independentemente do número de ilhas de bombas do posto de abastecimento onde trabalham.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 494.º e 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela

presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

Augusto Botelho Silva Cymbrom, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua distribuição, sem prejuízo do constante no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — O presente CCTV tem um período de vigência de 12 meses no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, podendo as mesmas ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor, e o restante clausulado é válido pelo período de 18 meses contados sobre a mesma data.

4 — Quer as cláusulas salariais e as de expressão pecuniária quer as restantes cláusulas consideram-se prorrogadas por períodos de 60 dias, se não forem denunciadas com a antecedência mínima de 30 dias do termo das respectivas vigências.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categoriais profissionais

Abastecedor de combustíveis. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e

todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Candidato a lavador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Candidato a lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Candidato a recepcionista. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

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

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

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

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

Gerente, chefe de divisão e chefe de compras. — É o trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

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

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

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

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

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

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

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar.

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

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

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

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

Operador mecânico gráfico. — É o trabalhador que abastece e opera com minicomputadores ou máquinas mecânicas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante

o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de posto de abastecimento. — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafetaria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os *stocks* do produto existente na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho.

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

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

Porteiro. — É o trabalhador, maior de 21 anos, cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

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

Praticante de metalúrgico. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

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

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

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

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

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

Supervisor. — É o trabalhador com experiência profissional de operador de posto de abastecimento que supervisiona o estado de funcionamento dos equipamentos, da limpeza e condições de segurança da área de serviço e que, para além destas responsabilidades, cabe-lhe ainda ajudar os operadores em situações de maior movimento.

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

Cláusula 3.^a-A

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, de entre as categorias infra-identificadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir aos trabalhadores categorias e escalões diferentes dos aqui previstos.

2 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes reunirão para proceder à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

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

a) Idades mínimas:

Aprendiz e praticante de metalúrgico — 14 anos;
Trabalhadores de escritório e candidatos a recepcionistas — 16 anos;
Cobrador — 21 anos;
Todos os restantes trabalhadores — 18 anos;

b) Habilitações:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem, pela entidade patronal onde prestaram serviço ou pelo sindicato respectivo, que já desempenharam a profissão.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

Cláusula 6.^a**Trabalho em tempo parcial**

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Por trabalho a tempo parcial entendem-se as situações em que a prestação de trabalho tenha duração inferior ao horário habitualmente praticado.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) A identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7 — As empresas abrangidas por este contrato colectivo poderão admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, não podendo, no entanto, o número de trabalhadores contratados neste regime exceder 10% do total de trabalhadores ao seu serviço, sendo certo que, pelo menos, um dos trabalhadores da empresa poderá sempre ser contratado nesta modalidade.

8 — Não constam para este efeito os guarda-livros, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

9 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte e quatro horas semanais.

10 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos deste contrato colectivo.

Cláusula 7.^a**Período experimental**

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

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

- a) Do 1.º ao 10.º dia, inclusive, cinco dias de trabalho;
- b) Do 11.º ao 15.º dia, um mês de trabalho.

Nestes casos cessará imediatamente a prestação de trabalho.

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

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

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

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

Cláusula 8.^a**Quadros de pessoal**

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

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

Cláusula 9.^a**Dotações mínimas**

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

a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;

b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;

c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém, haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;

d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;

e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada três recepcionistas;

f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados como trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;

g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;

h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;

i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50% do número de escriturários; nos escritórios com três ou menos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;

j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50% do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

Cláusula 10.^a

Acesso a profissionais de escritório

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

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três e dois anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14 e 15 ou mais anos;

b) O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão;

d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14 — Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-electricista ou radiomontador da escola Militar de Electromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o Regulamento da Carteira Profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

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

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

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

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

19 — Os trabalhadores metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

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

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

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Obrigações da entidade patronal

1 — As entidades patronais são obrigadas a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

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

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

e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;

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

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

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

l) Registrar, em documento próprio a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;

m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

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

b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.^a;

i) Dar cumprimento ao presente contrato;

j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;

l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

m) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

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

3 — Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guardas terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

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

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bem ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato;

m) Retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as 41 horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, passando a 40 horas a partir de 1 de Dezembro de 1997.

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder 220 horas anuais nem ultrapassar 2 horas diárias, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

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

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

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

a) 60% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;

b) 85% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;

d) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas;

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 31.^a acrescida, no caso de período de descanso, em 100% e, no caso de feriado obrigatório, em 200%, calculada sobre o salário normal.

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 19.^a

Salário mínimo do trabalhador

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

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

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

Cláusula 20.^a

Mudança de zona ou de clientela

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

Cláusula 21.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

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

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituído passará a receber a retribuição do substituído, a partir do 5.º dia de permanência no posto do substituído.

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

Cláusula 23.^a

Deslocações

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

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

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times € 46$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

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

Pequeno-almoço — € 3;
Almoço ou jantar — € 10;
Dormida — € 28.

Cláusula 24.^a

Refeições

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

2 — O horário das refeições é o seguinte:

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

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

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

Cláusula 24.^a-A

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa, receberão um abono para falhas no valor de € 25.

2 — Não poderá ser imputável ao trabalhador qualquer falha do sistema informático em uso na empresa.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de € 4,20, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 26.^a

Retribuição de trabalho nocturno

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

Cláusula 26.^a-A

Regime de turnos

1 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade empregadora.

2 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade empregadora obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

Cláusula 27.^a

Proibição de descontos

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

Cláusula 28.^a

Documento a entregar ao trabalhador

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

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

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

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

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal

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

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dia feriado

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

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

Cláusula 32.^a

Feriados

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

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

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

Cláusula 33.^a

Duração das férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a-A

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de três meses.

2 — A entidade empregadora poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade numa empresa do mesmo sector.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional.

6 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período 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.

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

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

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

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

a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, sogra, genro, nora, padraço, madraça, enteado e enteada, cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias consecutivos;

d) Nascimento de filhos, dois dias;

e) Casamento de filhos, um dia;

f) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;

h) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;

i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;

j) Doação de sangue, durante todo o dia de doação;

l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Transmissão da exploração

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

c) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

d) Dois períodos de meia hora cada, por dia, sem perda de retribuição, às mães durante o período de aleitamento;

e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal. A entidade patronal que não observar o disposto nesta alínea ficará obrigada a pagar à trabalhadora a indemnização referida na cláusula 39.^a;

f) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até dois dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;

g) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;

h) Emprego a meio tempo de trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

Cláusula 41.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela prepa-

ração profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

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

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

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

Cláusula 42.^a

Estatuto do trabalhador-estudante

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o Estatuto do Trabalhador-Estudante definido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

Cláusula 42.^a-A

Formação

São deveres do empregador assegurar aos trabalhadores a seguinte formação, prevista no Código do Trabalho (CT) — aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na Lei de Regulamentação (LR), Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho:

A formação profissional contínua (artigo 125.º do CT e artigos 162.º a 170.º da LR), a formação para a qualificação inicial dos jovens (artigo 56.º do CT e artigo 161.º da LR), a formação tendo em conta o sexo (artigo 36.º da LR), a formação dos contratados a termo (artigo 137.º do CT), a formação adequada dos trabalhadores, no domínio da segurança, higiene e saúde (artigo 278.º do CT e artigo 217.º da LR), a formação permanente dos representantes dos trabalhadores na SHST (artigo 278.º do CT e artigo 216.º da LR) e a formação dos representantes do patrão na execução das actividades de prevenção em serviços interempresas ou serviço externo (artigos 222.º e 223.º da LR).

CAPÍTULO IX

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

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

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma

subvenção correspondente a 25% da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

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

3 — As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

4 — Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10% e 70% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

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

Cláusula 45.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho

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

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

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

Cláusula 46.^a

Complemento de subsídio de doença profissional

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

Cláusula 46.^a-A

Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1 — Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato relativos a complementos de subsídios de doença e acidente de trabalho, as empresas signatárias efectuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2 — O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos mesmos termos em que a legislação considera existir

um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por acção violenta exercida por terceiros.

3 — Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

a) Em caso de morte, a quantia de 5 000 000\$, a favor dos seus legítimos herdeiros;

b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação da percentagem de invalidez apurada de acordo com o estipulado da Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de 5 000 000\$.

4 — Este seguro complementar produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

Cláusula 47.^a

Acidente de trabalho

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

CAPÍTULO X

Cláusula 48.^a

Higiene e segurança no trabalho

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

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

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

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

a) Admoestação simples e verbal pelo chefe respectivo;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalhador, com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Responsabilidade da entidade patronal

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

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

Cláusula 51.^a

Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 39.^a, em caso de despedimento.

Cláusula 52.^a

Multas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação

judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

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

Cláusula 54.^a

Nulidade de despedimento

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

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

Cláusula 56.^a**Prevalência de normas**

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

Cláusula 57.^a**Fiscalização**

1 — Sempre que os agentes da inspeção do trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

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

Cláusula 58.^a**Delegados sindicais**

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

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

Cláusula 59.^a**Reclassificação — transitória**

Os caixas de balcão e todos os trabalhadores que desempenhem as funções previstas para a nova categoria profissional de operador de posto de abastecimento serão reclassificados a partir da data da entrada em vigor da presente revisão do CCTV no grupo H da tabela salarial.

Cláusula 60.^a**Contagem da antiguidade — Transitória**

Para efeitos da contagem da antiguidade para acesso do operador do posto de abastecimento do grupo H ao grupo F estabelece-se 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 61.^a**Retribuições mínimas mensais**

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e até 31 de Dezembro de 2009, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

ANEXO I**Tabela salarial**

(Em euros)

Grupo	Âmbito profissional	Tabela
A	Gerente	734

(Em euros)

Grupo	Âmbito profissional	Tabela
B	Chefe de divisão	704
	Chefe de escritório	
	Chefe de exploração de parques	
	Chefe de serviços	
	Contabilista ou técnico de contas	
C	Assistente de exploração de parques	648
	Caixeiro-encarregado	
	Chefe de compras	
	Chefe de secção	
	Guarda-livros	
	Programador mecanográfico	
D	Encarregado	597
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de tráfego	
	Oficial electricista	
	Mecânico auto	
	Operador Mecanográfico	
	Primeiro-escriturário	
	Motorista de pesados	
E	Primeiro-caixeiro	584
	Caixeiro-viajante	
	Recepcionista de garagens	
	Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a	
	Caixa de escritório	
	Caixeiro de praça	
	Lubrificador	
	Fiel de armazém	
	Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos)	
	Operador de máquinas de contabilidade	
F	Montador de pneus especializado	558
	Cobrador	
	Conferente	
	Motorista de ligeiros	
	Segundo-caixeiro	
	Segundo-escriturário	
	Recepcionista de parques de estacionamento	
	Instalador de gás de 2. ^a	
	Perfurador-verificador	
	Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos)	
G	Instalador de gás de 3. ^a	530
	Lavador	
	Ajudante de motorista	
	Distribuidor e cobrador de gás	
H	Terceiro-caixeiro	502
	Terceiro-escriturário	
	Candidato a lubrificador	
	Electricista pré-oficial do 2. ^o ano	
	Telefonista	
	Operador de posto de abastecimento (até um ano)	
I	Montador de pneus	489
	Arrumador de parques	
	Abastecedor de combustíveis	
	Caixa de parques de estacionamento	
	Electricista pré-oficial do 1. ^o ano	
	Caixa de balcão	
J	Guarda	474
	Porteiro	

(Em euros)		
Grupo	Âmbito profissional	Tabela
L	Servente Caixeiro-ajudante Candidato a lavador Candidato a recepcionista Contínuo Servente de limpeza Dactilógrafo do 2.º ano Electricista-ajudante do 2.º ano Distribuidor Estagiário do 2.º ano	452
M	Dactilógrafo do 1.º ano Electricista-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante de caixeiro Praticante de metalúrgico	450
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano Paquete	450
O	Aprendiz de um ano Aprendiz de electricista do 1.º ano	450

Supervisor — retribuição prevista na tabela para o grupo imediatamente acima do operador de posto mais bem remunerado, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados nas empresas.

Nota. — A categoria de supervisor terá aplicação aos postos de abastecimento com cinco ou mais ilhas de bombas, sem prejuízo dos trabalhadores a que já está atribuída esta categoria profissional, independentemente do número de ilhas de bombas do posto de abastecimento onde trabalham.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 494.º e 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

Augusto Botelho de Sousa Cymbrom, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2009. — Pelo Secretariado:
João da Silva — Maria Odete Jesus Filipe.

Depositado em 12 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 41/2005, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera a seguinte revisão:

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.