

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 7

1.ª SÉRIE

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

Preço 340\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 7	P. 229-282	22 - FEVEREIRO - 1995
-----------------	-----------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros .....	231
— PE das alterações aos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outros e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e outro e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	232
— PE dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	232
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo .....	233
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	234
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro .....	234
— Aviso para PE do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (substituição de Desinfecção/Aplicação de Pesticidas) e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....	235
— Aviso para PE das alterações aos CCT para os consultórios médicos, policlinicas e estabelecimentos similares .....	235
— Aviso para PE do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal (bingo) .....	236

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal (bingo) .....	236
— CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	253

— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (substituição de Desinfecção/Aplicação de Pesticidas) e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	Pág. 271
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	276
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras....	279
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	280



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros**

Entre a APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química e outros foi celebrado o contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas organizações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1994, e ponderadas as oposições deduzidas;

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

#### **Artigo 1.º**

1 — A regulamentação constante do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, é tornada aplicável

às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, no território do continente, prossigam a actividade por aquela abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e pelas demais associações sindicais subscritoras do contrato colectivo de trabalho celebrado com a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Agosto de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações aos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outros e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e outro e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1994, vieram publicados os CCT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais subscritoras e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1995, ao qual não foi deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos

das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e outro e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Castelo Branco, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1995.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 9 e 14, de 8 de Março e 15 de Abril, ambos de 1994, foram publicados os CCT celebrados entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal subscritora e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1994, e ponderadas as oposições deduzidas:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro,

pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9 e 14, de 8 de Março e 15 de Abril, ambos de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — Excluem-se da extensão determinada no número anterior:

- a) Os trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados na FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e na FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;
- b) A empresa BETECNA — Betão Pronto, L.ª, e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente não são abrangidas pela presente extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Julho de 1994.

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

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 9 de Fevereiro de 1995. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

### **PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1994, e 44, de 29 de Novembro de 1994, foram publicados, respectivamente, o CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e o CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo — Alteração salarial e outras.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas referidas convenções as entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e os trabalhadores no seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando que existem entidades patronais que prosseguem a actividade de hotelaria, restaurantes, cafés e actividades similares de comidas e bebidas não filiadas na associação patronal signatária, tendo ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas naquelas convenções;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Em-*

*prego*, n.º 46, de 15 de Novembro de 1994, e ponderada a oposição deduzida que não mereceu acolhimento:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1994, e do CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo, publicado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 44, de 29 de Novembro de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área das convenções

— distritos de Coimbra, Leiria, Castelo Branco, Guarda e no concelho de Ourém —, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área das convenções — distritos de Coimbra, Leiria, Castelo Branco, Guarda e no concelho de Ourém —, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

3 — A presente portaria não abrange as empresas de *catering*, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 9 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

---

#### **Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data publica-

dos, por forma a tornar a regulamentação neles prevista aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, no território do continente, prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

---

#### **Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a empresa JOCOSIL e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas associação patronal e empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalha-

dores de Escritório e Serviços e outro, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1995, e entre as mesmas associação patronal e empresa e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e outro, a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1995, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante

que, no território do continente, prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

A extensão por este meio publicitada limitar-se-á, no que se refere às profissões e categorias profissionais também previstas nos contratos colectivos de trabalho

celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1994, e 1, de 8 de Janeiro de 1995, respectivamente, aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço da empresa outorgante ou de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

---

**Aviso para PE do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (substituição de Desinfecção/Aplicação de Pesticidas) e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção mencionada em título, nesta data publicada, por forma a torná-la aplicável a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, no território do continente, se dediquem à actividade de desinfesta-

ção/aplicação de pesticidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas representados ou não pela associação sindical outorgante, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos na associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais representadas pela associação patronal signatária.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT para os consultórios médicos, policlinicas e estabelecimentos similares**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1994 do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1994 do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras, inserido no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos aludidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes daquelas convenções extensivas a todas as entida-

des patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma citados, tornará ainda as disposições constantes daquelas convenções extensivas a todas as entidades patronais que prossigam as actividades económicas incluídas na CAE — REV. 2, pp. 8512, 8513 e 85 141 (consultórios médicos, policlinicas, medicina dentária e odontologia e laboratórios de análises clínicas) e aos trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou profissão análoga filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

A portaria a emitir será ainda aplicável às relações de trabalho relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal, inserido no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos aludidos preceito e diploma, tornará as disposições constan-

tes daquela convenção extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal (bingo)**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, os clubes desportivos que possuem sala de bingo, representados pela associação subscritora, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Área**

A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e o prazo de vigência deste CCT é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes, por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.



## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **SECÇÃO I**

##### **Categorias profissionais**

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro do pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2 — É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional, quando exigível, ou o 9.º ano de escolaridade.

3 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4 — A empresa poderá preencher as vagas dando preferência aos seus trabalhadores, sempre que em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1 — Sempre que a ele haja lugar, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) Trabalhadores dos níveis de qualificações (director de sala, chefe de sala e adjunto do chefe de sala), 180 dias;
- b) Trabalhadores dos restantes níveis, 60 dias.

###### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Trajos de trabalho**

1 — A empresa fornecerá aos trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e quando a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

3 — O vestuário padronizado será aquele que for aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos e será de uso obrigatório para todos os trabalhadores.

#### **SECÇÃO II**

##### **Quadros e acessos**

###### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Dotações e densidades**

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

###### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Promoções**

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

###### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Quadros de pessoal**

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal e está sujeita a aprovação da Inspeção-Geral de Jogos no sector do jogo.

2 — A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

###### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT e demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou nas suas proximidades para reunião dos trabalhadores entre si ou com os outros delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho dentro do local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Nos termos da lei e deste CCT, prestar aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- i) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional, salvo em situações determinantes para o regular funcionamento da actividade;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- o) Cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspecção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste CCT, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste CCT e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

- d) Colaborar com a empresa em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e ao bom funcionamento do serviço que lhes está confiado;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações do trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar, dentro do período normal de trabalho, o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa;
- j) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- l) Usar de urbanidade nas relações com o público, com os colegas e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- m) Cumprir e fazer cumprir, na parte que lhes respeita, as disposições legais e regulamentares e as circulares de instruções da Inspecção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria profissional dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador sem acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 20 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos através de processo disciplinar, sempre que exigível.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo do original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de cinco dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

4 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento dos leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea f) da cláusula 21.<sup>a</sup> deste CCT, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução de sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instruída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários e ou regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de seis horas diárias, numa permanência de sete, e de trinta e oito horas e meia semanais.

2 — Haverá diariamente um período de tempo necessário e suficiente para o trabalhador tomar uma refeição simples, após duas horas do início do trabalho para o segundo turno e após as dezoito horas para o primeiro turno, que contará como tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração de horário

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da sua admissão.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponham ou em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

3 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — O trabalhador isento terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a sua remuneração mensal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte forma:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)}} \times n$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de:

- a) 12,5% nas salas de funcionamento até seis horas;
- b) 25% nas restantes;

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

### **CAPÍTULO V**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal e feriados**

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a dia e meio de descanso semanal.

2 — O descanso previsto no número anterior será gozado, alternada e semanalmente, dois dias e um dia, respectivamente.

3 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

4 — Devem gozar o dia de descanso semanal, sempre que possível, no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos do n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Feriados**

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 35.<sup>o</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Funcionamento nos feriados**

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro às 20 horas.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogo do bingo no dia referido no número anterior.

4 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrarão ou funcionarão naquele dia.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Descanso compensatório do trabalho prestado em dias feriados**

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- Encerramento durante pelo menos 15 dias úteis entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e domingo.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para tal a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for fixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

4 — Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo para a entidade patronal.

6 — O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa de-

terminem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento do subsídio de férias

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 40.<sup>a</sup> a 42.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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



2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Definição

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

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

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.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente até:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 52.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social;

- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30}$$

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar concessão de licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;  
c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;  
d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;  
e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar o serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Verificação da justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito a receber como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Crítério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada, serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as que constam do anexo I.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo do cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono

mensal para falhas de valor igual a 5,5 % do nível II da tabela B do anexo I, arredondado para a centena de escudos superior.

2 — Os abonos para falhas serão pagos proporcionalmente aos dias de serviço efectivo prestado pelos trabalhadores em cada mês.

3 — De acordo com o disposto no número anterior, o subsídio não será pago, designadamente, na remuneração das férias, bem como nos subsídios de férias e Natal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade igual a 5,5 % do nível II da tabela salarial B em vigor, arredondado para a centena de escudos superior, por cada três anos de serviço até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A 1.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se decorridos três anos após a entrada em vigor deste CCT, excepto para os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço ou aqueles que os completarem até ao vencimento da 1.<sup>a</sup> diuturnidade prevista na primeira parte deste número, que vencem de imediato a 1.<sup>a</sup> diuturnidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio corresponde a um mês de vencimento.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 740\$ por cada dia de trabalho efectivo prestado em cada mês.

2 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

3 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retri-

buição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificidade de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho.

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

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

**Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>****Meio de verificar a justa causa**

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador, invocando justa causa, está condicionado à realização do processo disciplinar.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>****Providência cautelar da suspensão do despedimento**

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

**Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

**Cláusula 82.<sup>a</sup>****Efeitos da ilicitude**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>****Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

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

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos invocados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

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

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

4 — Quando o fundamento for o da falta de pagamento pontual da retribuição, esta dever-se-á prolongar por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira retribuição não paga, devendo o trabalhador comunicar a sua intenção à entidade patronal e à Inspecção-Geral do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção, expedida com a antecedência mínima de 10 dias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão de contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato do trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causa objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Quando haja cessão da concessão, transmissão da exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvos os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Da actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

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

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Créditos de horas para a actividade sindical**

1 — Os membros da direcção do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e os números de dias que os respectivos membros necessitam

para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Proibição de transferência do local de trabalho**

Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Prémio de produtividade**

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Atribuição**

1 — A entidade patronal poderá atribuir mensalmente um prémio de produtividade e ou assiduidade que distribuirá pelos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno e em função de cada uma das actividades.

2 — O clube sempre que pretenda alterar o regulamento deverá ouvir os representantes dos trabalhadores.

3 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

### **CAPÍTULO X**

#### **Serviços de saúde**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho**

Em caso de incapacidade temporária, absoluta, resultante de acidente de trabalho ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou funções, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias que estejam a ser praticadas.

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pelas associações sindicais e três elementos nomeados pela associação patronal signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra até 30 dias após a publicação do presente CCT o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — As deliberações são vinculadas, constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### Definições de funções

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a direcção e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas do jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita especial do jogo.

*Adjunto do chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos para cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorreram, em data que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa fixo.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, podendo ainda anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas e serviço de bengaleiro.

*Porteiro.* — É responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores na sala, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo de bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de identidade.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, elabora ementas, fornece e faz refeições, atende clientes, anota pedidos e executa-os, define as obrigações de cada trabalhador do seu sector, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento diário do sector, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

*Empregado de bar.* — Atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos da secção, substitui o chefe na sua ausência ou impedimento.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.



**ANEXO I**  
**Tabela salarial mínima**

Níveis	Categoria	Receitas	
		Inferior a 15 000 000\$/mês	Superior a 15 000 000\$/mês
VI	Chefe de sala .....	100 000\$00	135 000\$00
V	Adjunto de chefe de sala .....	85 000\$00	97 000\$00
IV	Chefe de mesa/bar .....	75 000\$00	80 000\$00
III	Caixa fixo .....	65 000\$00	75 000\$00
II	Caixa auxiliar volante..... Controlador de entrada .....	55 000\$00	60 000\$00
	Empregado de bar .....		
	Empregado de mesa .....		
	Porteiro/contínuo .....		
I	Caixa auxiliar volante do 1.º ano..... Controlador de entradas do 1.º ano .....	52 500\$00	55 000\$00
	Empregado de copa .....		
	Porteiro/contínuo do 1.º ano .....		

Porto, 24 de Janeiro de 1995.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1995. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1995, a fl. 100 do livro n.º 7, com o n.º 29/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área**

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas não diá-

rias de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e forma de revisão**

1 — Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigo-

rá pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1994.

3 — As cláusulas pecuniárias têm a duração de 12 meses contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do primeiro dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste CCTV.

5 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

6 — Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **SECÇÃO A**

##### **Disposições gerais**

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;
- b) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- d) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de emissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- e) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

- f) Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, entre outros:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentais.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a representa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho, por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste CCTV;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento, por escrito, excepto se a transferência for para dentro do mesmo concelho e numa distância não superior a 5 km;
- f) Transferir o trabalhador para outras funções ou turno ou de qualquer modo modificar-lhe o horário de trabalho sem o prévio consentimento por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;

d) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento nas alíneas e) e f) do n.º 1 a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

## SECÇÃO B

### Disciplina

#### Cláusula 6.ª

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem específicos deveres e garantias decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

#### Cláusula 7.ª

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e respeitadas as disposições decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

#### Cláusula 8.ª

##### Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 9.ª

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, um total de 20 dias.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 10.ª

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter transmitido ao sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização informações respeitantes ao incumprimento pela entidade patronal das leis de trabalho e deste CCTV;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 11.ª

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com o envio de nota de culpa ao trabalhador, por carta registada, dentro do prazo de 30 dias após verificada a ocorrência ou a suspeita da sua existência.

2 — A nota de culpa terá de conter a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador.

3 — Na mesma data a nota será enviada à comissão de trabalhadores da empresa.

4 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de seis dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que reputa úteis para o esclarecimento da verdade.

5 — No rol não podem constar mais de 10 testemunhas quer para o trabalhador quer para a entidade patronal, não sendo ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

6 — Concluídas as diligências probatórias, o processo será entregue, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, que no prazo de seis dias úteis pode juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal dispõe de 20 dias para proferir a decisão devidamente fundamentada em documento escrito.

8 — A decisão a que se refere o número anterior deve ser comunicada, por cópia, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias da defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade processual será considerada nula nos termos da lei aplicável e deste CCTV.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o

registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### SECÇÃO C

##### Direitos especiais

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição, nos termos e com os efeitos previstos na lei;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou um período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderadas razões fisiológicas o justifiquem e sejam comprovadas por declaração médica.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, no fim de cada ano lectivo.

4 — Para usufruir das regalias estabelecidas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deverá concluir com aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6 — O trabalhador-estudante que utilize abusivamente, para fins que não se prendam com os estudos, a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição terá os seus direitos suspensos até ao final do ano lectivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direito ao trabalho**

##### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

1 — Compete às entidades patronais contratar os seus trabalhadores com base em critérios que respeitem, designadamente, o disposto neste CCTV.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratos a termo que se candidatem à vaga aberta ou criada.

3 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

4 — Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

##### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

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

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

##### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

###### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecimento no anexo IV e na cláusula 18.<sup>a</sup>

5 — A entidade patronal deverá dar conhecimento da celebração dos contratos previstos nesta cláusula aos representantes dos trabalhadores na empresa.

##### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

###### **Contrato de trabalho a termo**

Só é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo desde que tenham forma escrita.

##### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

###### **Categorias, carreiras profissionais e densidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

##### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

###### **Mapas de pessoal**

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos os respectivos mapas de quotização sindical.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste CCTV, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Duração do trabalho

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

3 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Intervalo para descanso

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas.

O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO A

###### Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a 2 dias de folga (descanso semanal) seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime salvo acordo com a entidade patronal para outras situações.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>.

##### SECÇÃO B

###### Férias

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força de contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei e neste CCTV, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

## SECÇÃO C

### Faltas

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Definição

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

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimentos dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos fixados na lei e neste CCTV;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário por ocasião da sua celebração;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados, durante 5 dias;
- e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes afins da linha recta, durante 2 dias;

- f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias;
- g) Nascimento de filhos, durante 3 dias;
- h) Prestação de provas de exame ou de formação profissional em estabelecimento de ensino oficializado, no próprio dia e véspera;
- i) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente por motivo de greves nos transportes normalmente por si utilizados;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;
- m) Cumprimento de obrigações inadiáveis que não possam ser tratadas fora do período de trabalho; os pedidos de dispensa deverão ser formulados com razoável antecedência, salvo casos de comprovada urgência.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — Quando imprevistas, as faltas a justificar serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente, se possível no próprio dia, não podendo ultrapassar as quarenta e oito horas do início da ocorrência, devendo o documento comprovativo ser apresentado nos cinco dias subsequentes ao início da ocorrência.

5 — Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço, ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição de período de férias, regalias ou de subsídios previstos neste contrato.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;
- b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.



4 — Sempre que por faltas justificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho com atraso injustificado superior a 30 m ou 60 m, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas a seu pedido licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por acção instaurada pela entidade patronal respectiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral.

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa para o que se deve notificá-la por escrito em carta registada com aviso de recepção no prazo de 5 dias após ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe, vencimento e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

4 — Quando o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

1 — Só se considerada retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Classificação de retribuição

1 — Para efeitos deste CCTV, entende-se por:

- a) Remuneração base, a prevista no anexo V, para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados; .
- b) Retribuição mínima mensal, a remuneração base acrescida das diuturnidades, para os trabalhadores que as tenham vencido;
- c) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração base;
- b) As diuturnidades, quando existam;
- c) Os subsídios de função porventura atribuídos;
- d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3 — Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Pagamento

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, descriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200%.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escala e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 5060\$ cada uma.

3 — Os trabalhadores que, por força de novo enquadramento, foram classificados em novas categorias profissionais ou profissões, mas sem alteração do grupo de remunerações a que pertenciam, terão direito às diuturnidades nos termos referidos nos números anteriores, desde que permaneçam, pelos períodos neles estipulados e na mesma empresa, no referido grupo de remunerações.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5% da sua retribuição constante do anexo V, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Retribuição no caso de substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e funções diferentes e de remuneração de base efectiva superior, por um período superior a 30 dias, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso a acumulação de cargos.

2 — A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25% do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês, como mês completo.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se,

no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados.

Se este período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição que igualmente deve ser paga antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>, não implica redução no correspondente subsídio.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias

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

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidéz ou velhice) ou morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 570\$; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas de trabalho.

4 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados na empresa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação, contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de  $\frac{1}{30}$  do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado em viatura própria.

## CAPÍTULO VII

### Cessação da prestação do contrato de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

3 — Estas situações serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Lugares de chefia

1 — Em cada sector da empresa com funções específicas que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo horário, lhe é conferida responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente, através dos seus órgãos representativos.

4 — A diferença de remuneração base entre o chefe de secção ou dos trabalhadores responsáveis por serviços e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20% enquanto exercerem essas funções.

5 — A diferença da remuneração base entre os subchefes e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10% enquanto exercerem essas funções.

6 — Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitoriamente cargos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

7 — Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

8 — O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

9 — O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à Federação dos Sindicatos

do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3 — A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV.

Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Infracções

1 — As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Regulamento do contrato em *part-time* para a imprensa não diária**

1 — Os trabalhadores que não cumpram diariamente o horário completo terão direito a duas folgas semanais, como os outros trabalhadores, e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de horas diárias de trabalho contratuais — ordenado;

Número de horas diárias de trabalho efectivo — X.

2 — Os trabalhadores que trabalhem menos de cinco dias por semana, mas nos dias em que trabalhem cumpram horário completo, não terão direito a dias de folga e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de dias mensais efectivos de trabalho por contrato — ordenado;

Número de dias semanais realmente trabalhados — X.

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam, nos termos legais.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1 — As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de segurança social fixados por convenção colectiva de trabalho anterior a Dezembro de 1979.

2 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Revogação de regulamentação, com garantia de manutenção de regalias anteriores**

1 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, por se considerar globalmente mais favorável, ressaltando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional ou pela empresa.

4 — Consideram-se ainda expressamente aplicáveis os anexos III («Definição das especialidades profissionais») e IV («Condições especiais — Carreiras profissionais») e, bem assim, o enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação, com a redacção que foi dada nas publicações feitas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 1979, e 29, de 7 de Agosto de 1982.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores, ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, o qual, todavia, não terá direito a voto.

## ANEXO I

### BASE I

#### Artigo 1.º

##### Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubicagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

#### Artigo 2.º

##### Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspecção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que referida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspecção do Trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

#### Artigo 3.º

##### Medicina no trabalho

1 — As entidades patronais abrangidas pelo CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante a decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

#### Artigo 4.º

##### Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — O trabalhador, quando admitido, deve ser sujeito a exame médico a expensas da entidade patronal.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitados pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implicam descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — É obrigatório, no mínimo duas vezes por ano, efectuar análises para detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnisa) nos trabalhadores que trabalhem com tal material.

6 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 — A assistência médica e o serviço de enfermagem devem ser assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio, desde que os respectivos serviços assim o entendam.

#### Artigo 5.º

##### Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

### BASE II

#### Comissões de segurança

#### Artigo 1.º

##### Higiene e segurança no trabalho

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Comissões

Podem ser criadas comissões de higiene e segurança que zelarão pelo cumprimento do disposto no artigo 1.º desta base.

1 — As comissões que vierem a ser criadas terão a participação de representantes da empresa e dos trabalhadores, em partes iguais, e serão coadjuvadas pelo médico de empresa e assistente social, quando os houver.

#### Artigo 3.º

##### Exercício de funções

As comissões de higiene e segurança elaborarão um regulamento interno que defina as suas atribuições e competências no âmbito da higiene e segurança.

## Artigo 4.º

### Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreçar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da Inspeção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreçar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuírem, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspeção do Trabalho e aos sindicatos.

## Artigo 5.º

### Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

## ANEXO II

### CAPÍTULO I

#### Exercício da actividade sindical da empresa

##### Base I

###### Exercício do direito sindical — Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

##### Base II

###### Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindi-

cais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

##### Base III

###### Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical da empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais — são os trabalhadores, eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, que representam os trabalhadores sindicalizados;
- b) Comissão sindical da empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa — é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular em todas as secções da empresa, no desempenho das suas funções;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores — sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores — sem o que a mudança não poderá ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

##### Base IV

###### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional e para melhoria da sua remuneração, ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de doze horas mensais. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, o crédito será de dezoito horas mensais.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio ou outras regalias e contam, para todos os efeitos, como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites referidos nesta base, os membros das direcções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de actos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções, com perda de remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direcção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo apresentado dentro dos cinco dias imediatos ao início da ocorrência.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente: sindicato, união, federação e confederação.

#### Base V

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que se trate de empresas ou de unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;
- c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;
- e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas delegações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

#### Base VI

##### Reuniões das comissões intersindicais e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais podem reunir com a entidade patronal ou com quem a represente sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

#### Base VII

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito, a solicitação de qualquer delas.

#### Base VIII

##### Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou delegado sindical, comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Para o efeito dos números anteriores a entidade patronal deverá assegurar a cedência de local apropriado no interior da empresa.

#### Base IX

##### Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

#### ANEXO II

#### CAPÍTULO II

##### Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores os estipulados no artigo 54.º da Constituição Portuguesa:

- a) Criar comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o esforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;



- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

#### ANEXO V

Tabela salarial (\*)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0.....	100 000\$00	91 100\$00
1.....	90 600\$00	80 100\$00
2.....	83 900\$00	76 100\$00
3.....	80 800\$00	72 800\$00
4.....	78 300\$00	69 900\$00
5.....	74 100\$00	66 800\$00
6.....	69 800\$00	62 500\$00
7.....	63 400\$00	57 400\$00
8.....	59 000\$00	53 200\$00
9.....	56 000\$00	50 200\$00
10.....	53 200\$00	48 300\$00
11.....	49 300\$00	43 900\$00
12.....	45 700\$00	40 900\$00
13.....	42 800\$00	38 300\$00

(\*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas e àquelas que tenham cinco ou menos trabalhadores no total da empresa.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1995:

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1995.

#### Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1995. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1995. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 17 de Janeiro de 1995. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

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

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

Pela Comissão Executiva, *Vitor Pereira.*

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 13 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 13 de Fevereiro de 1995, a fl. 100 do livro n.º 7, com o n.º 30/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho abrange, por um lado, as empresas inscritas na Subdivisão de Serviços de Desinfestação/Aplicação de Pesticidas da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias enquadradas neste contrato representadas pelos sindicatos filiados na FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

2 — A tabela salarial produz efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1995.

## CAPÍTULO II

### Carreiras profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para os praticantes de calafetador ou de servente de desinfestação são a idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Acesso

São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

- a) Os operadores de desinfestação ou desinfectores de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria de operador de desinfestação ou desinfetador de 1.<sup>a</sup>;

- b) Os praticantes de calafetador ou de servente de desinfestação, após dois anos de permanência na categoria, ou logo que sejam completados os 18 anos de idade, ascenderão à categoria de calafetador ou servente de desinfestação.

## CAPÍTULO III

### Prestações de trabalho

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas, é o seguinte:

- a) Quarenta e uma horas, até 30 de Junho de 1995;
- b) Quarenta horas e 30 minutos, de 1 de Julho a 30 de Novembro de 1995;
- c) Quarenta horas, a partir de 1 de Dezembro de 1995.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Dada a especificidade do trabalho a efectuar, o qual é a maior parte das vezes executado fora do horário normal de trabalho, é permitida a realização de trabalho extraordinário, que ficará apenas condicionado aos limites da legislação em vigor.

2 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho, excluído o efectuado nos dias de descanso semanal e feriados.

3 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) As horas extraordinárias diurnas serão acrescidas de 75 %;
- b) A primeira hora nocturna será paga com um acréscimo sobre a retribuição normal de 90 %, sendo as restantes com um acréscimo de 100 %; quando as horas nocturnas se verificarem imediatamente a seguir às horas diurnas, serão todas pagas com um acréscimo de 100 %, o que já inclui a remuneração especial para o trabalho nocturno.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido nove horas e trinta minutos, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar, ou a pagar, o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho extraordinário, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

6 — Sempre que a prestação de trabalho extraordinário se prolongar para além das 19 horas e 30 minutos, ou se iniciar antes das 21 horas, a entidade patronal tem de assegurar, ou pagar, o jantar aos trabalhadores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não pode exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com base na remuneração normal acrescida de 125 %.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Dada a especificidade da actividade exercida, em que o local de trabalho é habitualmente fora da sede ou delegação da respectiva empresa, consideram-se deslocações em serviço, para efeitos do disposto nesta cláusula, apenas os casos em que os trabalhadores não possam tomar as refeições no seu local habitual dentro do período de refeições, bem como quando estiverem impossibilitados de regressar às suas residências.

2 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das despesas inerentes.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 — Desde que a entidade patronal e o trabalhador acordem nas respectivas condições, e enquanto esse acordo não for denunciado por qualquer das partes, poderá o trabalhador utilizar viatura própria nas deslocações em serviço.

5 — Consideram-se grandes deslocações as que motivarem aos trabalhadores a impossibilidade de regressar às suas residências, de acordo com o estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

6 — Nas grandes deslocações o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso às instalações da empresa, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para as instalações da empresa e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual, desde que deslocado há mais de três semanas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Encontro de contas

O disposto na cláusula anterior entende-se sem prejuízo de encontro de contas com o subsídio de almoço estabelecido na cláusula 15.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IV

#### Retribuições do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato é a constante do anexo II.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 2750\$ por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração base, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 435\$.

2 — O subsídio de almoço será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio igual à remuneração base correspondente ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 2750\$.

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

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — O sábado de tarde é considerado descanso complementar.

3 — É considerado feriado, para além dos de observância obrigatória, o feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua remuneração normal, a 22 dias úteis de férias, gozadas e marcadas nos termos da lei.

2 — Dada a especificidade da actividade em causa e de acordo com a conveniência de serviço, poderão os trabalhadores gozar em cada ano uma semana completa de férias fora da época mencionada na legislação em vigor.

3 — No ano de admissão, se esta ocorrer durante o 1.º semestre, o trabalhador terá direito a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entida-

des patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> deste contrato, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei, as seguintes faltas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- b) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e ou na qualidade de delegados sindicais;
- d) Casamento, até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- e) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros e enteados, padrastos e madras-tas, genros e noras;
- f) Até 2 dias consecutivos, por falecimento, nomeadamente, de avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador e ou do cônjuge, irmãos ou cunhados e ainda por morte de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- g) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou legalmente equiparados, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino, de acordo com a legislação em vigor sobre trabalhadores-estudantes.
- h) Quando prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- i) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;
- j) Pelo tempo indispensável, mediante comprovação da corporação, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea c) do número anterior desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos no n.º 1 desta cláusula a entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

5 — As faltas referidas nas alíneas e) e f) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de cinco dias após a data do evento.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia.

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

- a) As faltas relativas a situação de doença ou acidente do trabalhador;
- b) As faltas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>, na parte que exceder os créditos de horas previstos na legislação sobre actividade sindical.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora de retribuição normal para o efeito de desconto de faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 22.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

3 — O valor da hora de retribuição normal, para o efeito de desconto de faltas, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até o limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

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

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Terminado o impedimento, serão atribuídas ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devidas, a partir desta data, a respectiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes abrangidos por este contrato aplica-se a legislação em vigor sobre a matéria.

### CAPÍTULO VI

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Garantia e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar para o trabalhador baixa de categoria, bem como diminuição da remuneração.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Matérias omissas

As matérias omissas neste contrato serão reguladas pelas disposições legais em vigor.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Matéria revogada

O presente CCT substitui e revoga o ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L.<sup>da</sup>, e outras empresas e da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1980, bem como as alterações subsequentes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 20, de 29 de Maio de 1985, 20 de 29 de Maio de 1986, 20, de 29 de Maio de 1987, 20, de 29 de Maio de 1988, 23, de 22 de Junho de 1989, 8, de 28 de Fevereiro de 1991, 5, de 8 de Fevereiro de 1993, e 6, de 15 de Fevereiro de 1994.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Trabalhadores-cobreadores

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

##### Trabalhadores de armazém

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pela arrumação, entrada, saída e fumigação das mercadorias nas câmaras de expurgo.

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

##### Trabalhadores de aplicação

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que superintende na distribuição de execução dos serviços e do pessoal respectivo; responsabiliza-se pela elaboração da respectiva documentação; zela pelo consumo de materiais e conservação das viaturas; colabora com a gerência na organização dos trabalhos.

**Encarregado de secção.** — É o trabalhador que colabora com o encarregado-geral ou com o chefe de serviços nas respectivas tarefas nas secções a seu cargo.

**Operador de desinfestação ou desinfector.** — É o trabalhador que desinfesta ou desinfecta edifícios, locais, meios de transporte e mercadorias; calafeta as dependências ou lotes de mercadorias onde a exterminação se vai efectuar ou vigia estas operações; executa pulverizações ou atomizações ou é responsável por estas operações; zela pelas medidas de segurança até terminarem as aplicações e instrui os utentes sobre os cuidados a ter com a reocupação das instalações a desinfestar ou o consumo das mercadorias tratadas; conduz as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

**Calafetador ou servente de desinfestação.** — É o trabalhador que calafeta com fitas adesivas ou papéis as frinchas das dependências a fumigar; prepara as misturas pesticidas, procede à sua distribuição e coadjuva no mais que for necessário nas aplicações sob a responsabilidade dos operadores; carrega e descarrega mercadorias ou mobiliário que vão ser ou já foram sujeitos a fumigação, executando ainda outros trabalhos indiferenciados.

**Praticante de calafetador ou de servente de desinfestação.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para calafetador ou servente de desinfestação.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Salários
I	Chefe de serviços ..... Encarregado-geral .....	82 600\$00
II	Encarregado de secção.....	77 300\$00
III	Operador de desinfestação ou desinfectador de 1.ª .....	69 600\$00
IV	Fiel de armazém ..... Operador de desinfestação ou desinfectador de 2.ª .....	62 600\$00
V	Cobrador..... Calafetador ou servente de desinfestação...	59 500\$00
VI	Servente de armazém .....	55 200\$00
VII	Praticante de calafetador ou de servente de desinfestação .....	42 400\$00

Lisboa, 13 de Janeiro de 1995.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;  
Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Petróleo e Gás do Norte.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1995. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 9 de Fevereiro de 1995, a fl. 100 do livro 7, com o n.º 28/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salariais e outras.**

A presente revisão do CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, e última revisão no n.º 24, de 29 de Junho de 1993, dá nova redacção à seguinte matérias:

#### Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995, sendo revistas anualmente.

#### Cláusula 28.ª

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas de 3700\$.

#### Cláusula 65.ª

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — .....

a) .....

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — 350\$;

Almoço ou jantar — 1300\$;

Ceia — 850\$;

c) .....

#### Cláusula 68.ª

Refeitório e subsídio de alimentação

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição de 385\$ diários.



## ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categoria	Remuneração mínima mensal
0	.....	138 750\$00
1	.....	115 700\$00
2	.....	106 600\$00
3	.....	92 750\$00
4	.....	82 500\$00
5	.....	76 300\$00
6	.....	70 150\$00
7	.....	65 600\$00
8	.....	62 500\$00
9	.....	58 300\$00
10	.....	57 150\$00
11	.....	56 300\$00
12	.....	55 800\$00
13	.....	55 550\$00
14	.....	41 500\$00
15	.....	40 500\$00

Lisboa, 18 de Janeiro de 1995.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para todos os efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1995. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

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

Lisboa, 27 de Janeiro de 1995. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;

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

Lisboa, 30 de Janeiro de 1995. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco.*

## Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira.*

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Petróleo e Gás do Norte.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1995. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara para os devidos efeitos que representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1995. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 7 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1995, a fl. 99 do livro n.º 7, com o n.º 26/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Retribuição

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente as funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1 de Fevereiro a 31 de Dezembro de 1994 de 3450\$ e a partir de 1 de Janeiro de 1995 de 3700\$.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — .....

b) Alimentação e alojamento no valor de:

De 1 de Fevereiro a 31 de Dezembro de 1994:

Pequeno-almoço — 330\$;  
Almoço ou jantar — 1200\$;  
Ceia — 850\$.

A partir de 1 de Janeiro de 1995:

Pequeno-almoço — 350\$;  
Almoço ou jantar — 1300\$;  
Ceia — 900\$.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Refeitório e subsídios de refeição

2 — As empresas de 1 de Fevereiro a 31 de Dezembro de 1994 atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição de 350\$ diários. A partir de 1 de Janeiro de 1995 este subsídio será de 385\$ diários.

### ANEXO II

#### Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994

Grau	Remunerações
0 .....	132 400\$00
1 .....	110 400\$00
2 .....	101 700\$00
3 .....	88 500\$00
4 .....	78 700\$00
5 .....	72 800\$00
6 .....	66 900\$00
7 .....	62 600\$00
8 .....	59 600\$00
9 .....	55 600\$00
10 .....	54 500\$00
11 .....	53 700\$00
12 .....	53 200\$00
13 .....	52 900\$00
13-A .....	51 900\$00
14 .....	39 500\$00
15 .....	38 400\$00

**Remunerações mensais**  
**Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1995**

Grau	Remunerações
0 .....	138 750\$00
1 .....	115 700\$00
2 .....	106 600\$00
3 .....	92 750\$00
4 .....	82 500\$00
5 .....	76 300\$00
6 .....	70 150\$00
7 .....	65 600\$00
8 .....	62 500\$00
9 .....	58 300\$00
10 .....	57 150\$00
11 .....	56 300\$00
12 .....	55 800\$00
13 .....	55 550\$00
14 .....	41 500\$00
15 .....	40 500\$00

As partes acordam na eliminação do grau 13-A do anexo II da tabela salarial a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1995.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Industriais e Comerciantes de Produtos Alimentares:

*Estêvão Martins*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 8 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1995, a fl. 100 do livro n.º 7, com o n.º 27/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e o SITESC Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — A presente tabela de remunerações mínimas, bem como as cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

**Cláusula 28.ª**

**Alojamento e subsídio de refeição**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local habitual de trabalho tem direito, para

além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir designados:

- a) .....
- b) Para deslocações superiores a cinco dias, a um subsídio de deslocação no montante de 1430\$ diários, quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de 900\$ se a deslocação ocorrer no País mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando trabalhadores de Lisboa e do Porto, que nada terão de auferir em deslocações dentro da Grande Lisboa e do Grande Porto;
- c) .....
- d) .....

**Cláusula 28.ª-A**

**Subsídio de refeição**

As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os profissionais abrangidos por este CCT, no montante de 500\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

## ANEXO III

## Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I .....	124 700\$00
II .....	111 000\$00
III .....	102 800\$00
IV .....	99 600\$00
V .....	95 500\$00
VI .....	89 800\$00
VII .....	81 700\$00
VIII .....	69 600\$00
IX .....	60 200\$00
X .....	47 700\$00
XI .....	43 000\$00
XII .....	39 000\$00

Porto, 23 de Dezembro de 1994.

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 17 de Janeiro de 1995.

Depositado em 14 de Fevereiro de 1995, a fl. 100 do livro n.º 7, com o n.º 31/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.