

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 37

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 504\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 37	P. 1715-1774	8-OUTUBRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- |   | Pág. |
|---|------|
| — Siemens Semicondutores, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... | 1719 |

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- |  |      |
|--|------|
| — PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção .....   | 1719 |
| — PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores da produção e apoio) .....   | 1720 |
| — PE das alterações dos CCT para as ind. de bolachas e chocolates (pessoal fabril — Norte) .....   | 1721 |
| — PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos .....           | 1721 |
| — PE das alterações dos CCT entre a ANIL — Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e diversas associações sindicais (trabalhadores administrativos e outros) .....  | 1722 |
| — PE das alterações dos CCT (administrativos — Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCEQ — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....   | 1723 |
| — PE das alterações do CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) .....   | 1723 |
| — PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — Sul) .....   | 1724 |
| — PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro .....   | 1725 |
| — PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros .....   | 1725 |
| — PE das alterações dos CCT (administrativos) entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... | 1726 |
| — PE das alterações dos CCT (barro vermelho/administrativos) entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....                       | 1727 |

— PE das alterações dos CCT para a ind. de gessos, estafes e cales hidráulicas .....	1727
— PE das alterações dos CCT para a ind. de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais .....	1728
— PE das alterações dos CCT para os fabricantes de anúncios luminosos .....	1729
— PE do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1729
— PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros .....	1730
— PE do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol .....	1731
— PE da alteração salarial do CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros .....	1731
— PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1732
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas de Têxteis e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1733
— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1733
— PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros .....	1734
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas .....	1734
— Aviso para PE das alterações dos CCT (distritos de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro .....	1735
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros .....	1735
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	1735
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos .....	1735
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	1736
— Aviso para PE das alterações salariais dos CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	1736

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial .....	1736
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) — Alteração salarial e outras ...	1737
— ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	1739
— Acordo de adesão entre a Portwal — Transportes Marítimos Portugal África, L. <sup>da</sup> , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. <sup>da</sup> , e outras e aquela associação sindical .....	1772
— Acordo de adesão entre a FINIMUS — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	1772
— Acordo de adesão entre a FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	1773
— Acordo de adesão entre a FNB — Serviços Financeiros, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	1773

— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1773
— CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (alteração salarial) — Rectificação .....	1773
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1773
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1774



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Siemens Semicondutores, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Siemens Semicondutores, S. A., com sede social na Estrada Nacional n.º 117, ao quilómetro 2,6, Alfragide, Amadora, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas na Estrada Nacional n.º 13, ao quilómetro 18,9, 4480 Vila do Conde, no sector de montagem de memórias (*microchips*).

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996.

A requerente fundamenta o pedido em motivos de natureza técnica, logística e económica, tendo em vista uma maior rentabilização do equipamento tecnológico e a estabilidade de todo processo produtivo, a obtenção dos níveis exigidos quanto à qualidade dos produtos, assim como possibilitar uma maior competitividade face a outras empresas do sector, tanto na Europa como nos Estados Unidos.

Assim, e considerando:

- 1) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCTV para a indústria de material eléctrico e electrónico, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996) não veda o regime pretendido;

- 2) Que não existe comissão de trabalhadores;
- 3) Que a empresa, encontrando-se em fase de instalação, suscitará a concordância dos trabalhadores a admitir para a aceitação de uma organização dos horários de trabalho que possibilite o regime de laboração contínua;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Siemens Semicondutores, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações sitas na Estrada Nacional n.º 13, ao quilómetro 18,9, 4480 Vila do Conde, no sector de montagem de memórias (*microchips*).

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 16 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de

Construção, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram. Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos representados na outorga da convenção pela federação sindical signatária.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 18 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores da produção e apoio).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Ali-

mentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1997, 26, de 15 de Julho de 1997, e 29, de 8 de Agosto de 1997, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, entre a mesma associação patronal 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1997, 26, de 15 de Julho de 1997, e 29, de 8 de Agosto de 1997, respectivamente, são estendidas, nos distritos do continente integrados na área de cada contrato colectivo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de abate de aves e de desmanche, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT para as ind. de bolachas e chocolates (pessoal fabril — Norte)**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Afins e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e aquela federação sindical e entre aquelas duas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

E, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Afins e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, entre a AIBA — Associação dos Indus-

triais de Bolachas e Afins e aquela federação sindical e entre aquelas duas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (fabrico industrial de chocolates e outros produtos alimentares a partir do chocolate e de bolachas e outros produtos alimentares a partir de farinhas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 24, de 22 e 29 de Junho de 1997, abrangem as relações de

trabalho entre entidades patronais e trabalhadores previstos pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 23 e 24, de 22 e 29 de Junho de 1997, são estendidas, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (fabrico industrial de chocolates e outros produtos alimentares a partir do chocolate) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE das alterações dos CCT entre a ANIL — Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e diversas associações sindicais (trabalhadores administrativos e outros).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas organizações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre as mesmas organizações patronais e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas organizações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre as mesmas organizações patronais e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerça a actividade económica regulada pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;



- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante ou cooperativas signatárias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquelas previstas não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT (administrativos — Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 23, de 8 e 22 de Junho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 23, de 8 e 22 de Junho de 1997, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 25, de 8 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — Sul).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria da torrefacção) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SIN-DETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão, da qual se excluem as indústrias do vestuário e da cordoaria e redes, abrangidas por convenções colectivas próprias.

A presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam alguma das actividades reguladas, com excepção da indústria do vestuário e da indústria da cordoaria e redes, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT (administrativos) entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIEC — Associação Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29 e 30, de 8 e 15 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIEC — Associação Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29 e 30, de 8 e 15 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações dos CCT (barro vermelho/administrativos) entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio e 15 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivo de trabalho celebrados entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio e 15 de Julho de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em cinco quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações dos CCT para a ind. de gessos, estafes e cales hidráulicas**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25, 27 e 28, de 8, 22 e 29 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, 27 e 28, de 8, 22 e 29 de Julho de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústria de gessos, estafes e cales hidráulicas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE das alterações dos CCT para a ind. de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETI-

CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1997, e 27, de 22 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções, apesar das diferenças apresentadas, são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1997, e 27, de 22 de Julho de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANITIV — Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante nem outras representativas das entidades patronais do sector que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de

Escritório, Serviços e Comércio às relações de trabalho a que se refere a alínea anterior relativamente às profissões e categorias profissionais não previstas no CCT aí referido;

- c) As alterações do contrato colectivo de trabalho referido na alínea a) e dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT para os fabricantes de anúncios luminosos**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, entre a referida associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, entre a referida associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e

Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previsto na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, na sequência do qual várias associações sindicais se opuseram à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e nas demais associações sindicais subscritoras dos contratos colectivos de trabalho celebrados com a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e ainda com a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1991, e 23, de 22 de Junho de 1993.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial constante da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica



abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol.**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, à qual foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da data da sua publicação.

2 — A tabela salarial objecto de extensão produz efeitos nos termos da convenção, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE da alteração salarial do CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais de Ferramentas e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Elec-

trónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas de Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Grossistas Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram. Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças sala-

riaes devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros.**

As alterações do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes, sediadas nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Leiria, Porto, Vila Real e Viseu, e os trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho entre todas as cooperativas agrícolas de serviços e mistas existentes nos referidos distritos e tendo em consideração a identidade ou semelhança económica e social existente entre elas, procede-se à extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho acima referidas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas de serviços e mistas não outorgantes existentes nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Leiria, Porto, Vila Real e Viseu, incluindo as que se dediquem à actividade de recolha do leite e à sua obtenção em salas de ordenha colectiva, desde que não exercida cumulativamente com a indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos signatários.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 24 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas.**

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 da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

**Aviso para PE das alterações dos CCT (distritos de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Aveiro e Porto:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção

colectiva de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

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 das alterações da convenção colectiva de trabalho em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes da mencionada convenção extensiva, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém (excepto o concelho de Ourém):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para 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 das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 31, de 15 e 22 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE das alterações salariais dos CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 31, de 15 e 22 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

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

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, 15, de 22 de Abril de 1980, 20, de 29 de Maio de 1981, 25, de 8 de Julho de 1982, 26, de 15 de Julho de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 30, de 15 de Agosto de 1985, 31, de 22 de Agosto de 1987, 32, de 29 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1989, 34, de 15 de Setembro de 1990,

33, de 8 de Setembro de 1991, 32, de 29 de Agosto de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 36, de 29 de Setembro de 1995, e 38, de 15 de Outubro de 1996.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e processo de denúncia

1 — .....

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

#### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de vendas .....	111 250\$00
II	Inspector de vendas .....	101 150\$00
III	Prospector de vendas e vendedor (sem comissões) .....	94 200\$00
IV	Demonstrador .....	87 300\$00
V	Vendedor (com comissões) .....	69 150\$00

Porto, 15 de Julho de 1997.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Setembro de 1997.

Depositado em 25 de Setembro de 1997, a fl. 95 do livro n.º 8, com o n.º 349/97, 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 e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) — Alteração salarial e outras.**

O CCT para as indústrias de confeitaria e conservação de fruta (apoio e manutenção), publicado no *Boletim*

do *Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1996, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

.....

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária da presente revisão produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

.....

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas.

.....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimento ou pagamento de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de 2600\$.

.....

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.

2 — A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 280\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

#### ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas mensais
I .....	99 700\$00
II .....	95 100\$00
III .....	91 500\$00
IV .....	87 700\$00
V .....	85 300\$00
VI .....	83 300\$00
VII .....	79 900\$00
VIII .....	74 700\$00
IX .....	72 700\$00

Níveis	Remunerações mínimas mensais
X .....	71 400\$00
XI .....	67 300\$00
XII .....	67 200\$00
XIII .....	59 300\$00
XIV .....	59 100\$00
XV .....	46 600\$00
XVI .....	44 800\$00
XVII .....	44 500\$00

  

Níveis	Remunerações mínimas mensais
I-A .....	106 900\$00
I-B .....	115 100\$00
II .....	130 900\$00
III .....	152 100\$00
IV .....	180 200\$00
V .....	204 500\$00
VI .....	232 600\$00

Lisboa, 10 de Julho de 1997.

Pela ANCPA — 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.)

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

(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 dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos 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 da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

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

Lisboa, 19 de Setembro de 1996. — Pela Direcção 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, Escritórios e Serviços do Norte;  
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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos e legais 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.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 22 de Julho de 1997. — 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;  
 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.

Lisboa, 24 de Julho de 1997. — Pelo Conselho 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 Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 22 de Setembro de 1997.

Depositado em 23 de Setembro de 1997, a fl. 94 do livro n.º 8, com o n.º 345/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, a RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., o Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A., (Sousel); a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, S. G. P. S., S. A., a PEC-Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., a PEC-Lusa, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A., a PEC-Tejo, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A., e a PEC-BAL, Indústria de Produtos Pecuários da Beira e Alentejo, S. A., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente ACT entre em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e é válido por um período de 36 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que serão válidos por 24 meses.

2 — A tabela salarial constante do anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1997.

3 — O presente ACT continuará válido até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O presente ACT só poderá ser denunciado decorridos 10 meses sobre a última revisão.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita referente à matéria que se pretende seja revista.

3 — A contraproposta, igualmente escrita, deve ser enviada nos 45 dias subsequentes à recepção da proposta.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos 15 dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo de processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, quadros, acessos e carreiras**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Requisitos de admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3 — A escolaridade obrigatória ou os requisitos especiais de admissão referidos neste ACT serão dispensados aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontrem já ao serviço das empresas.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Preferência na admissão**

No preenchimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço da empresa.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Carreiras profissionais**

As carreiras profissionais são definidas no anexo II.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais e níveis de remuneração**

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados pela empresa, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste ACT.

3 — As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas, nos termos do anexo I, em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de auto-

nomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Definição de promoção**

Considera-se promoção o acesso do trabalhador a categoria profissional a que corresponda nível mais elevado.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — O período experimental nos contratos sem termo tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para os trabalhadores situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial;
- b) 180 dias para os trabalhadores situados nos níveis 7 a 11 da tabela salarial;
- c) 240 dias para os trabalhadores situados nos níveis 12 a 20 da tabela salarial.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos com prazo não superior a seis meses ou de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato.

4 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO III**

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

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste ACT, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- c) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade da empresa, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nos termos legalmente previstos;
- f) Informar o trabalhador do conteúdo do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- g) Passar certificados ao trabalhador, nos termos da lei;

- h) Prestar ao SETAA as informações e esclarecimentos por este solicitados relativamente aos seus filiados quanto à matéria do ACT;
- i) Ter à disposição dos trabalhadores, para sua consulta, um exemplar do ACT;
- j) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos por este solicitados quanto à matéria e cumprimento deste ACT;
- l) Enviar ao IDICT — Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho os regulamentos internos e cópia ao SETAA;
- m) Acatar as deliberações da comissão paritária, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente ACT.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

##### 1 — São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste ACT e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

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

#### Cláusula 12.<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 a despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização prevista pela lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Nos termos do número anterior, quando os serviços desempenhados correspondam a substituição do outro trabalhador de categoria superior por mais de 10 dias úteis, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele, no período que durar a substituição e desde o seu início.

4 — Com ressalva do disposto no número anterior, quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho e transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área atribuída ao estabelecimento a que esteja adstrito.

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

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

4 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve, nos termos legais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter ao sindicato outorgante deste ACT o montante das quotizações sindicais desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, assim o autorizem, nos termos da lei.

2 — O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato no decurso do mês seguinte àquele a que respeita, acompanhado dos respectivos mapas de quotização.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Duração e prestação de trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Competência da empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciados na lei e neste ACT.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação, no prazo de 30 dias, do IDICT, ouvida a comissão de trabalhadores, caso exista, ou o SETAA,

se tal não se verificar, e consideram-se aprovados se, no prazo de 30 após a sua recepção, não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Definição do horário de trabalho**

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Registo de presenças**

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para registo automático de entradas e saídas para trabalhadores ou livros de ponto colocados em locais próprios e acessíveis para o efeito.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT não pode ultrapassar quarenta horas por semana de trabalho efectivo.

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

3 — As empresas poderão instituir, em cada um dos períodos diários de trabalho, um intervalo de duração não superior a quinze minutos cada, o qual não conta para efeitos de duração do período normal de trabalho diário.

4 — Salvo quanto aos trabalhadores de escritório, as empresas poderão instituir um regime de duração normal definida em termos médios, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário atingir dez horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Apuramento da duração média**

1 — A duração média do período normal de trabalho semanal a que se refere a cláusula anterior é apurada por referência a períodos trimestrais ou quadrimestrais, contados a partir de 1 de Janeiro.

2 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não é considerado para efeito da limitação quantitativa imposta no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das sec-

ções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos rotativos tem direito a um subsídio de 10% sobre a remuneração base fixada na tabela salarial para a respectiva categoria, enquanto se mantiver em tal regime.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno não incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Definição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos even-

tuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- 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 efectuados 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 de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Deslocação

Deslocação em serviço é a realização temporária do trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Na pequena deslocação, determinada por exigência do serviço, o trabalhador tem o direito a:

- a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e de lugar em que normalmente o faz, estabelecendo-se que aquele pagamento será de 1345\$ para o almoço ou jantar e, desde que o trabalhador inicie a deslocação antes das 7 horas, de 315\$ para o pequeno-almoço;
- b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo, na parte que exceda a despesa habitual com o trajecto de ligação entre a sua residência e o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Grande deslocação é a que não permite o regresso do trabalhador, no termo do dia, à sua residência.

2 — Na grande deslocação, determinada por exigência de serviço, o trabalhador tem direito ao fornecimento de transporte ou ao pagamento das despesas de viagem, alimentação e alojamento necessariamente impostas pela deslocação.

3 — O direito estabelecido no número anterior será definido e precisado caso a caso pela empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocação de trabalhadores de serviço itinerante

1 — Para efeitos do disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup> não são consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que predominantemente desempenham tarefas dessa natureza.

2 — O trabalhador com categoria de motorista, motorista-distribuidor e ajudante de motorista-distribuidor, bem como outros eventualmente ocupados em tarefas de distribuição, ficam excluídos da excepção contida no número anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comissões de serviço

Podem ser exercidas em comissão de serviço, além dos cargos e funções previstos no respectivo diploma legal, as funções de chefe de departamento e assistente de direcção, cuja natureza se fundamenta, no quadro organizativo da empresa, numa especial relação de confiança.

## CAPÍTULO V

### Contratos a termo

#### SECÇÃO I

##### Normas gerais

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto no regime legal da reforma por velhice, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Forma

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

## SECÇÃO II

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup> a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta de comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida na lei.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

## SECÇÃO III

### Contrato de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração do contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido na cláusula anterior, a entidade

patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30, ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, respectivamente.

2 — Tratando-se das situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup> que dêem lugar a contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup>, no que respeita à contagem de antiguidade.

#### SECÇÃO IV

##### Disposições comuns

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso da rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas às aquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.



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

3 — O anexo III estabelece a remuneração mensal das diversas categorias profissionais.

4 — Até prova em contrário presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente na sede da empresa, num dos últimos dias do mês, durante o período de trabalho ou logo a seguir a ele.

2 — O pagamento será efectuado em dinheiro, por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento onde constem os seguintes dados:

- a) Nome completo do trabalhador;
- b) Número de inscrição na instituição de segurança social respectiva;
- c) A categoria profissional;
- d) O período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição de base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de reglamento aplicável;
- e) Os descontos e deduções efectuados;
- f) O montante líquido a receber.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

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

em que:

$RH$  = remuneração horária;  
 $RM$  = remuneração mensal;  
 $N$  = período normal de trabalho semanal.

2 — Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 90 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os guardas e cozinheiros terão direito a receber, após o decurso do período de três anos de efectivo serviço na empresa, nessas categorias, um acréscimo de retribuição de 2250\$.

2 — O acréscimo estabelecido no número anterior será atribuído cumulativamente por cada período de três anos, com o limite de cinco impulsos, isto é, de 11 250\$.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula será considerado o tempo de permanência na categoria a partir de 1 de Janeiro de 1993.

4 — Se o guarda ou cozinheiro vier, ulteriormente, a ser classificado em outras categorias profissionais, perde o direito ao acréscimo previsto nesta cláusula, sem prejuízo de a nova retribuição não poder ser inferior ao somatório da anterior remuneração, mais o aludido acréscimo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuirão um subsídio de alimentação de 550\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerão a respectiva refeição, pagando os trabalhadores neste caso o valor correspondente ao subsídio.

2 — As empresas são livres de passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição de subsídio, e vice-versa.

3 — Aos trabalhadores que exercem a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao da respectiva categoria profissional.

4 — Não haverá direito ao percebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula, sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial equivalente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % da sua remuneração base.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

3 — Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, em cada ano civil, um subsídio de Natal, que deverá ser pago até ao dia 18 de Dezembro, de montante igual à respectiva remuneração mensal de base.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujo contrato de trabalho cesse ou se suspenda antes daquela data receberão um subsídio de montante proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Na determinação dos duodécimos observar-se-á a regra constante do n.º 3 da cláusula anterior.

### **CAPÍTULO VII**

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e descanso semanal complementar**

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2 — Podem, porém, não coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal e semanal complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos, bem como dos serviços que tenham considerável interesse económico para a empresa;

- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

- c) Dos guardas e porteiros.

3 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se, nomeadamente, a todos os trabalhadores que executem as tarefas de vendedor, comprador, abegão, motorista, ajudante de motorista e expedidor-distribuidor, pelo que, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores que executem as tarefas de abegão terão o dia de descanso semanal obrigatório ao sábado e o complementar à quinta-feira, à sexta-feira ou ao domingo;
- b) O descanso semanal obrigatório dos motoristas, dos ajudantes de motorista e dos expedidores-distribuidores ligados ao aprovisionamento será ao sábado e o complementar nas tardes de sexta-feira e de domingo;
- c) Os motoristas, ajudantes de motorista e expedidores-distribuidores ligados à distribuição terão o dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e o complementar à sexta-feira, ao sábado ou à segunda-feira.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;  
A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

#### Cláusula 64.<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 nos números seguintes.

2 — 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.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra 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 65.<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, nos termos da lei.

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.

#### Cláusula 66.<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 da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

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.

#### Cláusula 68.<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 1.º trimestre 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 cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) 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.

#### Cláusula 69.<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, procedendo-se à afixação do respectivo mapa nos termos legalmente previstos.

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

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 70.<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, cabendo à entidade empregadora, 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.

6 — Na hipótese prevista no n.º 1, a empresa informará o trabalhador das razões que determinaram o adiamento ou a interrupção das férias já indicadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo

subsídio, equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir 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 73.<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 empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 75.<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 a 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 empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e 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 empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

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 78.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

#### Faltas justificadas — Motivos, condições e meios de prova

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos excluídos os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoa e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Prática de actos necessários e inadiáveis:		
a) No exercício de funções em associações sindicais.	Até quatro dias, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais, nos termos e pelos prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais:		
Comissão de trabalhadores .....	Quarenta horas mensais .....	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
Subcomissão de trabalhadores .....	Oito horas mensais .....	
Comissão coordenadora .....	Cinquenta horas mensais .....	
c) No exercício de funções de previdência	Nos termos regulados por lei, ou acordados caso a caso com a empresa.	Documento idóneo.
d) No exercício de funções de bombeiros	Até ao limite médio de três dias .....	A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento escrito autenticado, nos termos da lei.
5 — Reuniões de trabalho:		
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores.	Até quinze horas por ano .....	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
b) Reuniões convocadas pela comissão intersindicatos.		

Motivo	Tempo de falta	Justificação
6 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Dentro dos limites legais . . . . .	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
7 — Impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:		
a) Doença ou acidente de trabalho . . . . .	O que for considerado indispensável . . . . .	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
b) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios).	O que for considerado indispensável . . . . .	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que, de facto, o trabalhador se apresentou.
c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.	Nos termos da lei, designadamente o disposto no Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio.	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, as faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
d) Motivo de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	O indispensável . . . . .	Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos da comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva da comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
8 — Doação gratuita de sangue . . . . .	Nos termos da lei . . . . .	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.
9 — Outros motivos, prévia ou posteriormente aceites pela empresa, para a justificação da falta.	—	—

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

4 — As faltas a que se refere o n.º 2 desta cláusula só serão consideradas justificadas se vierem a verificar-se nas condições especificadas na lei para cada um daqueles tipos de faltas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando 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 80.<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 Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, e no número seguinte.

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

a) Motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, salvo disposição legal em contrário;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — No caso de faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais; se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 82.<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 gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomea-

damente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente e o impedimento se prolongue 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 da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador impedido

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem 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.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicáveis 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.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Forma do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar obedece aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais aplicáveis que estatuem sobre a matéria.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora 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 imputados.

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

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparencia para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar do documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo

ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>

12 — Igual suspensão decorre da instauração de 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 de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Com a notificação de nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras, legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso, 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 número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data de apresentação de candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula



110.<sup>a</sup>, n.º 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 110.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b).

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos da cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Princípio da proporcionalidade e prescrição da infracção

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Exercício de acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 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.

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

## CAPÍTULO IX

### Actividade sindical

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Acção sindical na empresa

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho fora do horário

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 suplementar.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal 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.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Convocatória das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

1 — Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa,

ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

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

2 — Os membros de direcção da associação sindical que trabalhem na empresa não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A empresa não levantará obstáculos ao exercício, nos termos da lei, de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento injustificadamente diferenciado.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

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

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

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

4 — Tendo em atenção o disposto nos estatutos do sindicato outorgante:

- a) Os membros do secretariado nacional do sindicato outorgante que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração;
- b) Beneficiarão igualmente dos direitos referidos na alínea anterior os dirigentes da organização sindical outorgante que façam parte dos respectivos secretariados regionais, até ao máximo de um por empresa.

5 — As restantes faltas dadas pelos dirigentes referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, com a

limitação constante da parte final da alínea b), para o desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais beneficiários

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Se tiver de 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + (n - 500) : 200$ , representando o  $n$  o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

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

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

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Causas de caducidade**

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se 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 empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Revogação por acordo das partes**

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

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

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

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

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora**

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias 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 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, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No processo para despedimento com justa causa observar-se-ão as regras definidas na cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, 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 88.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 88.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 88.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Efeitos de ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições 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 do empregador.

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

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de 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 de 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 111.<sup>a</sup>

#### Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

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

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 indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de 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 empregadora ou seus representantes legítimos.

5 — 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 empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

7 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 109.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos na cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 110.<sup>a</sup>

### Cláusula 113.<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 empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 115.<sup>a</sup>

### Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Rescisão sem justa causa e com aviso prévio por iniciativa do trabalhador

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

2 — O prazo de aviso prévio é de seis meses, relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

### Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 116.<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 — Pressupõe-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora 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 do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>-A

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado onde constem o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições de formação profissional, que terá, em princípio, para cada um a duração de doze horas por ano.

2 — As empresas e o sindicato definirão por acordo e em cada ano as profissões, categorias e número de trabalhadores que deverão ser objecto de formação profissional, tendo em conta as necessidades concretas de cada empresa.

## CAPÍTULO XI

### Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e, apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios, da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a

natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalhador por conta própria, independente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades previstas na cláusula 123.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

6 — Para efeitos do disposto no presente artigo, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado ao empregador.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e a saúde no trabalho;

- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores referidos na cláusula 123.<sup>a</sup>;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos cuidados efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — É criada em cada empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

2 — As comissões de higiene e segurança no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de higiene e segurança no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup>, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula 123.<sup>a</sup> deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador deve ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores na empresa, estabelecimento ou serviço que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessárias à realização da formação, bem como as organizações representativas dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

5 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5 — Os trabalhadores ou os serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

6 — Aos trabalhadores independentes, aos trabalhadores na situação prevista na parte final do n.º 2 da presente cláusula e a outros cuja especificidade da actividade torne praticamente impossível a integração no serviço previsto no n.º 1, nomeadamente nos casos de explorações agrícolas familiares, de pesca em regime de companhia, de artesãos em instalações próprias, de trabalho no domicílio, de serviço doméstico, o direito às actividades de promoção e vigilância da saúde no trabalho será assegurado pelo Serviço Nacional de Saúde.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigação dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 123.<sup>a</sup>, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim com qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, mães ou pais, os direitos previstos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, nomeadamente os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição de retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

3 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias ser gozados antes ou depois dessa data.

a) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias, podendo ser prolongada até 30 dias, por prescrição médica.

b) Em caso de hospitalização da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — O pai tem direito, nos 15 dias posteriores ao nascimento do filho, a 2 dias úteis de falta justificada, sem perda de retribuição.

5 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo àquele a que a mãe ainda teria direito, nos seguintes casos:

- a) Por incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

6 — A mãe que amamenta o seu filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano de idade.

7 — Durante o período de amamentação, clinicamente comprovada e até ao filho perfazer 1 ano de idade, a mãe tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas e excretáveis no leite materno.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho. Poderá ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo da impossibilidade de obtenção de consulta fora das horas de trabalho, bem como documento comprovativo da realização da consulta.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa de prestação de trabalho nocturno e de trabalho suplementar, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a saúde da mãe ou do filho.

10 — Às trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 anos deverá ser facilitado o trabalho a meio tempo, com redução proporcional da retribuição, salvo se daí resultar prejuízo sério para a empresa.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente terão os direitos especiais previstos no Decreto-Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.



## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil, dentro da medida das suas possibilidades, a informação necessária ao aprofundamento do conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequação.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma regular, mecanismos que incentivem e ou reforcem o diálogo e a concertação social.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação das disposições do presente ACT será da competência de uma comissão paritária composta por três elementos em representação das empresas outorgantes e outros tantos do sindicato outorgante.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 45 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes das empresas e do sindicato junto da comissão paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, desde que informem por escrito a outra parte com a antecedência mínima de cinco dias relativamente à próxima reunião. Os assessores não têm direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte com a antecedência mínima de cinco dias relativamente à próxima reunião.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões e ou categorias profissionais;
- c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 131.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Natureza globalmente mais favorável do ACT

Sem prejuízo da manutenção de condições mais favoráveis, adquiridas individualmente por cada trabalhador na empresa em que labora, o regime jurídico estabelecido neste ACT é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

Com a eventual adesão de outras empresas ao presente ACT, os trabalhadores ao serviço das mesmas serão integrados nas carreiras previstas por este instrumento de regulamentação colectiva (classificados profissionalmente), de harmonia com as funções desempenhadas àquela data, tendo-se em atenção, relativamente às profissões com carreira enunciadas na secção I do anexo II, que a categoria profissional a atribuir é aquela que corresponde à remuneração base que o trabalhador vinha auferindo.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### 1 — Quadros e técnicos

*Director de serviços.* — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da empresa e na esfera da sua responsabilidade, que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de administração ou de direcção e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete prever, organizar, dirigir e controlar, sob orientação superior, um departamento da empresa; executa, na esfera da sua competência e no âmbito do departamento que chefia, as tarefas fundamentais emanadas do nível hierárquico imediatamente superior; coordena as chefias que lhe estão dependentes.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe. Pode também ser encarregado de coordenar secções ou sectores directamente ligados aos membros do órgão de gestão, bem como de assumir a execução de projectos específicos e de estabelecer a ligação entre aqueles membros e os directores de serviços e outros quadros e técnicos.

**Técnico.** — É o trabalhador que desempenha de modo efectivo funções de natureza técnica que não se enquadram em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACT e para as quais sejam necessários conhecimentos técnicos especializados adequados ao exercício das funções que lhe estão atribuídas. Podem, também, ser-lhe atribuídas, temporariamente, funções de coordenação de projectos específicos pelas quais não terão direito a remuneração especial.

**Técnico estagiário.** — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico ou de outro quadro está em início de carreira e se prepara para o exercício da função.

**Técnico oficial de contas.** — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela regularidade fiscal das entidades sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 265/95, de 17 de Outubro. Pode também ser encarregado de organizar e dirigir os serviços de contabilidade da empresa e dar conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estudar a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elaborar o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisionar a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornecer os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizar e assegurar o controlo da execução do orçamento; elaborar ou certificar os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a serviços públicos; proceder ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elaborar o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornecer indicações para essa elaboração; efectuar as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elabo-

ração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador da área administrativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exercem a sua actividade numa secção; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

**Chefe de sector.** — É o trabalhador das áreas de produção e operativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exercem a sua actividade num sector; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do sector que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

## 2 — Serviços administrativos e auxiliares

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de secção ou de outro quadro ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

**Secretário de administração/direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado directo dos membros do conselho de administração/direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros trabalhos análogos; estenografar e dactilografar ou processar por via informática relatórios, cartas e outros textos; proceder ao arquivo de toda a documentação.

**Escriturário.** — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização das compras e das vendas; recebe pedi-

dos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva dados estatísticos; anota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório e com computadores. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas, pode verificar e registar a assiduidade de pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários e outros fins.

*Praticante de escriturário.* — É o trabalhador que, concluído o seu período de estágio, prossegue a sua aprendizagem para escriturário.

*Estagiário de escriturário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Secretário.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado directo dos directores de serviço e ou chefes de departamento. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos e outros trabalhos análogos; estenografar e dactilografar ou processar por via informática relatórios, cartas e outros textos; proceder ao arquivo de toda a documentação; pode também coadjuvar o/a secretário/a de administração/direcção no exercício das suas funções.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva o serviço de recebimento e pagamento e a guarda de documentos e valores.

*Recepcionista-telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente tem por tarefas o atendimento e encaminhamento do pessoal exterior, as ligações telefónicas, o registo, arquivo e expedição de correspondência, executando também trabalhos de dactilografia.

*Praticante de recepcionista-telefonista.* — É o trabalhador que, concluído o seu período de estágio, prossegue a sua aprendizagem para recepcionista-telefonista.

*Estagiário de recepcionista-telefonista.* — É o trabalhador que, em início de carreira, se prepara para a função de recepcionista-telefonista.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, no interior ou no exterior da empresa, estampilha, endereça e entrega correspondência e procede a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiador e por duplicador.

*Estagiário de auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que, em início de carreira, se prepara para a função de auxiliar administrativo.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade consiste em providenciar pela defesa e vigilância das instalações

e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de pessoas, mercadorias, veículos e materiais. Desempenha ainda tarefas inerentes à recepção de gado entrado fora de horas e ao controlo e vigilância dos equipamentos activos; atende pessoas e telefonemas fora das horas normais de serviço e providencia o necessário a situações de emergência, designadamente as medidas para abates de urgência, conforme instruções que lhe forem determinadas.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que confecciona os bens alimentares e que dirige outros colaboradores envolvidos nessas tarefas.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que poderá intervir em várias tarefas indiferenciadas, nomeadamente na lavandaria, refeitório, bar e limpezas e faz recados no interior e exterior da empresa e outros serviços análogos.

### 3 — Trabalhadores de produção

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de secção ou de outro quadro ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

*Cortador-salsicheiro.* — É o trabalhador a quem compete desossar, cortar, pesar, embalar produtos cárneos, fabricar e conservar produtos de salsicharia, desenvolvendo todas as operações necessárias ao seu fabrico, desde a arrumação de matérias-primas e produtos até à embalagem e pesagem dos mesmos, podendo, também, proceder à execução de tarefas inerentes à preparação de carcaças das diferentes espécies de talho (\*).

*Ajudante de cortador-salsicheiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do cortador-salsicheiro, o auxilia nos seus trabalhos, podendo, contudo, ocupar um posto de trabalho de pouca especialização.

*Aprendiz de cortador-salsicheiro.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de cortador-salsicheiro.

*Magarefe.* — É o trabalhador a quem compete executar as tarefas de recepção e encaminhamento de gado, abate e preparação de carcaças e respectivo 5.º quarto, podendo, também, industrializar os diferentes subprodutos e despojos, bem como executar tarefas de desossa e corte, de pesagem, identificação e embalagem de produtos cárneos e arrumação, carga ou descarga de matérias-primas e produtos; procede ainda ao registo manual ou informático de todos os dados desde a recepção do gado até à classificação de carcaças, podendo ainda auxiliar o inspector sanitário (\*).

*Ajudante de magarefe.* — É o trabalhador que, sob a orientação do magarefe, o auxilia nos seus trabalhos, podendo contudo ocupar um posto de trabalho específico.

*Aprendiz de magarefe.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de magarefe.

*Operador de subprodutos.* — É o trabalhador que controla o processamento industrial dos subprodutos, que envolve a selecção da matéria-prima, o carregamento, a digestão, a separação de gorduras, a farinação e a respectiva armazenagem e garante as condições ambientais adequadas (\*)(\*\*).

*Ajudante de operador de subprodutos.* — É o trabalhador que, sob orientação do operador, executa as tarefas necessárias, podendo ocupar qualquer posto de trabalho na área dos subprodutos.

*Aprendiz de operador de subprodutos.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos da função de operador de subprodutos.

*Abegão.* — É o trabalhador que procede à recepção de gado e ao controlo da diversa documentação que o acompanha e faz a marcação e encaminhamento e registo, informático ou não, dos animais para abate, competindo-lhe ainda as limpezas e desinfecções do local de trabalho; pode ainda executar, no estabelecimento, trabalhos de condução e organização física de carga e descarga, arrumação e movimentação dos produtos e mercadorias nos armazéns frigoríficos ou não.

*Ajudante de abegão.* — É o trabalhador que, sob a orientação do abegão, o auxilia nas suas tarefas.

*Aprendiz de abegão.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos da função de abegão.

*Anotador-pesador.* — É o trabalhador a quem compete anotar, pesar, marcar e identificar, quer manualmente, quer através de outros meios, designadamente informáticos, os pesos e outras características das carnes, peles e couros provenientes do abate, das carnes desossadas ou dos produtos transformados e de subprodutos, podendo auxiliar na carga e descarga daquilo que pesa; anota também os resultados da inspecção e da classificação de carcaças.

*Aprendiz de anotador-pesador.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de anotador-pesador.

*Tratador de animais (para abate).* — É o trabalhador que procede ao tratamento, alimentação e abeberamento do gado, limpeza e desinfecção das instalações e faz cargas e descargas.

*Aprendiz de tratador de animais (para abate).* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos da função de tratador de animais.

*Tripeiro-embalador.* — É o trabalhador que manipula e prepara os produtos do 5.º quarto, procede à sua embalagem por processos mecânicos ou manuais, bem como de carnes, produtos transformados e subprodutos, podendo, também, executar as tarefas mais simples dos magarefes e dos cortadores-salsicheiros (\*).

*Aprendiz de tripeiro-embalador.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de tripeiro-embalador.

*Trabalhador indiferenciado.* — É o trabalhador, não qualificado, que auxilia os outros no exercício das suas funções.

#### 4 — Pessoal de vendas e afins

*Supervisor de vendas.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação e controlo da actividade de distribuição e venda desenvolvida pelos vendedores, motoristas-distribuidores e caixeiros, competindo-lhe ainda, acessoriamente, a promoção e venda directa dos produtos e mercadorias.

*Motorista-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis para o transporte e a distribuição de mercadorias e produtos, competindo-lhe zelar pela conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; orienta e intervém na preparação e execução das cargas e descargas e promove a venda de serviços e produtos e a recolha de encomendas, fazendo cobranças e conduzindo ainda veículos para fazer outros transportes de utilidade para a empresa.

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, auxilia o motorista-distribuidor no exercício das suas funções ou as executa sob orientação daquele, substituindo-o nas suas ausências.

*Motorista.* — É o trabalhador que possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, preparar e executar cargas e descargas.

*Comprador.* — É o trabalhador que contacta e selecciona fornecedores de animais e carnes, averiguando as diferentes condições de aquisição, tais como características, prazos de entrega, preços e modos de pagamento, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes; recebe e examina requisições de compra, efectuando as diligências necessárias para a obtenção das mesmas; consulta fornecedores e vendedores, oralmente ou por escrito, a fim de se certificar dos preços, condições de crédito, descontos por quantidade, etc.; observa e selecciona as propostas de vendedores, tendo por base os preços, qualidade e prazo de entrega em relação a cada consulta efectuada; controla o programa de entrega, observando os elementos anotados e certifica-se do prazo previamente estabelecido; organiza e mantém actualizado um arquivo de relatórios e referências de fornecedores, a fim de poder dispor permanentemente de preços, qualidades, variedades e referências dos produtos, podendo, também, proceder ao transporte de animais, de carnes ou de outros produtos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que, no estabelecimento, atende o cliente, recebe encomendas, informa sobre preços e produtos existentes, cuida da embalagem, pesa, emite documentos de venda, faz o registo informático, ou não, dos movimentos de existências em armazém e assegura a sua inventariação.

*Ajudante de caixeiro.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, auxilia o caixeiro nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Aprendiz de caixeiro.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

*Expedidor-distribuidor.* — É o trabalhador que, no estabelecimento, executa todos os trabalhos de condução e organização física de carga e descarga, a arrumação e movimentação dos produtos e mercadorias nos armazéns frigoríficos ou não; acompanha ainda o motorista-distribuidor e ou o ajudante de motorista-distribuidor na distribuição e o motorista em quaisquer outros transportes, procedendo a cargas e descargas, arrumando as mercadorias nos veículos, vigiando e auxiliando nas manobras e na limpeza e conservação dos veículos e dos armazéns e cais de distribuição.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador a quem compete receber, armazenar e entregar mercadorias, matérias-primas e outros artigos; providencia pela sua arrumação e conservação; garante os registos apropriados.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende produtos ou serviços por conta da entidade patronal e orienta e controla a actividade de distribuição e venda dos motoristas-distribuidores, podendo acessoriamente proceder à entrega dos produtos e respectiva cobrança, garantindo ainda todos os procedimentos inerentes à venda e, também, fazer ocasionalmente compras de animais ou de matérias-primas.

*Prospecor de vendas.* — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão das unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto ao tipo de instalações, necessidades de material, pessoal e *stocks* e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha. Pode eventualmente solicitar encomendas, promover e vender mercadorias ou serviços.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

## 5 — Trabalhadores de manutenção

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de sector ou de outro quadro superior ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

*Oficial de manutenção.* — É o trabalhador que monta, repara e conserva instalações, máquinas, equipamentos e redes de fluidos, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade, de forma a garantir coordenadamente a execução de tarefas interdisciplinares.

*Oficial de manutenção/electricista.* — É o trabalhador que monta, repara a componente eléctrica e conserva

as instalações, máquinas, equipamentos e redes de fluidos, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade, de forma a garantir a execução de tarefas interdisciplinares.

*Oficial de manutenção/serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que monta a componente metalomecânica, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade, de forma a garantir-se a execução de tarefas interdisciplinares.

*Ajudante de manutenção.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Ajudante de manutenção/electricista.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Aprendiz de manutenção.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Aprendiz de manutenção/electricista.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Aprendiz de manutenção/serralheiro mecânico.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos e acessórios, bem como pelo tratamento da água e boa conservação das instalações (\*\*\*).

*Aprendiz de fogoeiro.* — É o trabalhador em início de carreira que se prepara para a função de fogoeiro.

(\*) Compete-lhe ainda proceder às limpezas e desinfecções dos respectivos utensílios e equipamentos e da área de trabalho.

(\*\*) Desde que habilitado com a respectiva carteira profissional, o operador de subprodutos pode desempenhar também funções de fogoeiro.

(\*\*\*) Pode também exercer as funções de oficial de manutenção e da condução dos trabalhos de manutenção e limpeza da estação de tratamento de águas residuais.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### SECÇÃO I

##### Carreiras

Técnico — estagiário do 1.º ano; estagiário do 2.º ano; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; especialista.

Escriturário — estagiário do 1.º ano; estagiário do 2.º ano; praticante; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª, principal.

Recepcionista-telefonista — estagiário de recepcionista-telefonista; praticante; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

Caixa — de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

Auxiliar administrativo — estagiário de auxiliar administrativo; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>  
 Trabalhador auxiliar — de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>  
 Cortador-salsicheiro — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Magarefe — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Operador de subprodutos — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Abegão — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>  
 Anotador-pesador — aprendiz; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Tratador de animais — aprendiz; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>  
 Tripeiro-embalador — aprendiz; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Motorista-distribuidor — de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Motorista — de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Caixeiro — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Ajudante de motorista-distribuidor — de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>  
 Comprador — de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>  
 Expedidor-distribuidor — de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Fiel de armazém — de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Oficial de manutenção (\*) — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Oficial de manutenção/electricista — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Oficial de manutenção/serralheiro mecânico — aprendiz; ajudante de 3.<sup>a</sup>; ajudante de 2.<sup>a</sup>; ajudante de 1.<sup>a</sup>; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>; principal.  
 Fogueiro — aprendiz; de 3.<sup>a</sup>; de 2.<sup>a</sup>; de 1.<sup>a</sup>

(\*) Quando, nos termos previstos neste ACT, o oficial de manutenção desempenha simultaneamente as tarefas do electricista e do serralheiro mecânico, a respectiva carreira será a mesma.

## SECÇÃO II

### Regulamento de promoções automáticas

#### 1 — Aprendiz de:

Magarefe;  
 Abegão;  
 Cortador-salsicheiro;  
 Caixeiro;  
 Oficial de manutenção;  
 Operador de subprodutos.

Se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a ajudante de 3.<sup>a</sup> ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a ajudante de 3.<sup>a</sup> quando completar seis meses de serviço.

#### 2 — Aprendiz de:

Anotador-pesador;  
 Tripeiro-embalador.

Se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a anotador-pesador de 3.<sup>a</sup> ou tripeiro-embalador de 3.<sup>a</sup> ao completar um ano de ser-

viço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a anotador-pesador de 3.<sup>a</sup> ou tripeiro-embalador de 3.<sup>a</sup> quando completar seis meses de serviço.

3 — Estagiário de auxiliar administrativo — ao completar 18 anos, será automaticamente promovido a auxiliar administrativo de 3.<sup>a</sup>

4 — Estagiário técnico do 1.<sup>o</sup> ano — promovido automaticamente a estagiário técnico do 2.<sup>o</sup> ano ao completar um ano de serviço.

5 — Estagiário técnico do 2.<sup>o</sup> ano — promovido automaticamente a técnico de 3.<sup>a</sup> ao completar o 2.<sup>o</sup> ano de serviço.

6 — Estagiário de escriturário do 1.<sup>o</sup> ano — promovido automaticamente a praticante de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano ao completar um ano de serviço.

7 — Estagiário de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano — promovido automaticamente a praticante de escriturário ao completar o segundo ano de serviço.

8 — Estagiário de recepcionista-telefonista — se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a praticante de recepcionista-telefonista ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a praticante de recepcionista-telefonista quando completar seis meses de serviço.

9 — Ajudantes ou auxiliares de 3.<sup>a</sup> — serão automaticamente promovidos a ajudantes ou auxiliares de 2.<sup>a</sup> das categorias respectivas ao fim de três anos de serviço efectivo nas mesmas.

10 — Ajudantes ou auxiliares de 2.<sup>a</sup> — serão automaticamente promovidos a ajudantes ou auxiliares de 1.<sup>a</sup> das categorias respectivas ao fim de três anos de serviço efectivo nas mesmas.

11 — Ajudantes ou auxiliares de 1.<sup>a</sup> — serão automaticamente promovidos a oficiais de 3.<sup>a</sup> das categorias respectivas ao fim de três anos de serviço efectivo nas mesmas.

*Nota.* — Os aprendizes e os estagiários de escriturário e de recepcionista-telefonista, quando completarem ou se forem admitidos com 18 anos ou mais, auferirão como remuneração o ordenado mínimo nacional.

## SECÇÃO III

### Regulamento de promoções semiautomáticas

1 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> serão objecto de avaliação funcional ao fim de três anos de serviço efectivo na categoria, segundo um regulamento de promoções semiautomáticas a aprovar pelas empresas, com o objectivo de serem ou não promovidos a oficiais de 2.<sup>a</sup> das categorias respectivas.

2 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão objecto de avaliação funcional ao fim de três anos de serviço efectivo na categoria, segundo um regulamento de promoções semiautomáticas a aprovar pelas empresas, com o objectivo de serem ou não promovidos a oficiais de 1.<sup>a</sup> das categorias respectivas.

# ANEXO III

## Enquadramento profissional e tabela salarial

Níveis	Quadros e técnicos	Administrativos e auxiliares	Produção	Vendas e afins	Manutenção e instalações auxiliares
XX	Director de serviços.				
XIX	Chefe de departamento. Técnico especialista.				
XVIII	Assistente de direcção. Técnico de 1. <sup>a</sup>				
XVII	Técnico de 2. <sup>a</sup>				
XVI	Técnico de 3. <sup>a</sup> Técnico oficial de contas.				
XV	Contabilista. Tesoureiro.				
XIV	Chefe de secção. Chefe de sector.				
XIII		Chefe de equipa.	Chefe de equipa.	Supervisor de vendas.	Chefe de equipa.
XII	Estagiário técnico do 2.º ano.		Cortador-salsicheiro principal. Magarefe principal.	Motorista-distribuidor principal.	Oficial de manutenção principal. Oficial de manutenção/electricista principal. Oficial de manutenção/serralheiro mecânico principal.
XI		Secretário de administração/directão. Escriturário principal.	Cortador-salsicheiro de 1. <sup>a</sup> Magarefe de 1. <sup>a</sup> Operador de subprodutos principal.	Motorista-distribuidor de 1. <sup>a</sup>	Oficial de manutenção de 1. <sup>a</sup> Oficial de manutenção/electricista de 1. <sup>a</sup> Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Fogoeiro principal.
X	Estagiário técnico do 1.º ano.		Cortador-salsicheiro de 2. <sup>a</sup> Magarefe de 2. <sup>a</sup> Operador de subprodutos de 1. <sup>a</sup> Abegão de 1. <sup>a</sup>	Motorista principal. Motorista-distribuidor de 2. <sup>a</sup>	Oficial de manutenção de 2. <sup>a</sup> Oficial de manutenção/electricista de 2. <sup>a</sup> Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Fogoeiro de 1. <sup>a</sup>

Níveis	Quadros e técnicos	Administrativos e auxiliares	Produção	Vendas e afins	Manutenção e instalações auxiliares
IX		Escriturário de 1. <sup>a</sup> Secretário.	Cortador-salsicheiro de 3. <sup>a</sup> Magarefe de 3. <sup>a</sup> Operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup> Abegão de 2. <sup>a</sup> Anotador-pesador principal.	Motorista de 1. <sup>a</sup> Comprador de 1. <sup>a</sup> Caixeiro principal. Motorista-distribuidor de 3. <sup>a</sup> Expedidor-distribuidor principal.	Oficial de manutenção de 3. <sup>a</sup> Oficial de manutenção/electricista de 3. <sup>a</sup> Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Fogoeiro de 2. <sup>a</sup>
VIII		Escriturário de 2. <sup>a</sup> Caixa de 1. <sup>a</sup> Recepcionista-telefonista de 1. <sup>a</sup>	Operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup> Abegão de 3. <sup>a</sup> Anotador-pesador de 1. <sup>a</sup> Tratador de animais de 1. <sup>a</sup>	Motorista de 2. <sup>a</sup> Comprador de 2. <sup>a</sup> Caixeiro de 1. <sup>a</sup> Ajudante de motorista-distribuidor de 1. <sup>a</sup> Expedidor-distribuidor de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém principal.	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup>
VII		Escriturário de 3. <sup>a</sup> Caixa de 2. <sup>a</sup> Recepcionista-telefonista de 2. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo de 1. <sup>a</sup> Guarda. Cozinheiro.	Anotador-pesador de 2. <sup>a</sup> Tripeiro-embalador de 1. <sup>a</sup> Ajudante de cortador-salsicheiro de 1. <sup>a</sup> Ajudante de magarefe de 1. <sup>a</sup> Ajudante de operador de subprodutos de 1. <sup>a</sup> Ajudante de abegão de 1. <sup>a</sup>	Motorista de 3. <sup>a</sup> Comprador de 3. <sup>a</sup> Caixeiro de 2. <sup>a</sup> Ajudante de motorista-distribuidor de 2. <sup>a</sup> Expedidor-distribuidor de 2. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Vendedor. Prospector de vendas.	Ajudante de manutenção de 1. <sup>a</sup> Ajudante de manutenção/electricista de 1. <sup>a</sup> Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>
VI		Caixa de 3. <sup>a</sup> Recepcionista-telefonista de 3. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo de 2. <sup>a</sup> Trabalhador auxiliar de 1. <sup>a</sup>	Anotador-pesador de 3. <sup>a</sup> Tripeiro-embalador de 2. <sup>a</sup> Ajudante de cortador-salsicheiro de 2. <sup>a</sup> Ajudante de magarefe de 2. <sup>a</sup> Ajudante de operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup> Ajudante de abegão de 2. <sup>a</sup> Tratador de animais de 2. <sup>a</sup>	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> Ajudante de motorista-distribuidor de 3. <sup>a</sup> Expedidor-distribuidor de 3. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Promotor de vendas.	Ajudante de manutenção de 2. <sup>a</sup> Ajudante de manutenção/electricista de 2. <sup>a</sup> Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
V		Auxiliar administrativo de 3. <sup>a</sup> Trabalhador auxiliar de 2. <sup>a</sup>	Tripeiro-embalador de 3. <sup>a</sup> Ajudante de cortador-salsicheiro de 3. <sup>a</sup> Ajudante de magarefe de 3. <sup>a</sup> Ajudante de operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup> Ajudante de abegão de 3. <sup>a</sup>	Ajudante de caixeiro de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 3. <sup>a</sup>	Ajudante de manutenção de 3. <sup>a</sup> Ajudante de manutenção/electricista de 3. <sup>a</sup> Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>
IV		Trabalhador auxiliar de 3. <sup>a</sup> Praticante de escriturário.	Tratador de animais de 3. <sup>a</sup> Trabalhador indiferenciado.	Ajudante de caixeiro de 2. <sup>a</sup>	
III		Praticante de recepcionista-telefonista.		Ajudante de caixeiro de 3. <sup>a</sup>	



Níveis	Quadros e técnicos	Administrativos e auxiliares	Produção	Vendas e afins	Manutenção e instalações auxiliares
II		Estagiário de escriturário do 2.º ano. Estagiário de escriturário do 1.º ano com mais de 18 anos. Estagiário de recepcionista-telefonista com mais de 18 anos.	Aprendiz de cortador-salsicheiro com mais de 18 anos. Aprendiz de magarefe com mais de 18 anos. Aprendiz de operador de subprodutos com mais de 18 anos. Aprendiz de abegão com mais de 18 anos.  Aprendiz de tratador de animais com mais de 18 anos. Aprendiz de anotador-pesador com mais de 18 anos. Aprendiz de tripeiro-embalador com mais de 18 anos.	Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos.	Aprendiz de manutenção com mais de 18 anos. Aprendiz de manutenção/electricista com mais de 18 anos. Aprendiz de manutenção/serralheiro mecânico com mais de 18 anos. Aprendiz de fogueiro.
I		Estagiário de escriturário de 1.ª com menos de 18 anos. Estagiário de recepcionista-telefonista com menos de 18 anos. Estagiário de auxiliar administrativo com menos de 18 anos.	Aprendiz de cortador-salsicheiro com menos de 18 anos. Aprendiz de magarefe com menos de 18 anos. Aprendiz de operador de subprodutos com menos de 18 anos. Aprendiz de abegão com menos de 18 anos.  Aprendiz de tratador de animais com menos de 18 anos. Aprendiz de anotador-pesador com menos de 18 anos. Aprendiz de tripeiro-embalador com menos de 18 anos.	Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos.	Aprendiz de manutenção com menos de 18 anos. Aprendiz de manutenção/electricista com menos de 18 anos. Aprendiz de manutenção/serralheiro mecânico com menos de 18 anos. Aprendiz de fogueiro.

# ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Remunerações mínimas
XX .....	173 700\$00
XIX .....	156 600\$00
XVIII .....	139 000\$00
XVII .....	127 800\$00
XVI .....	121 900\$00
XV .....	116 000\$00
XIV .....	113 900\$00
XII .....	100 000\$00
XII .....	93 100\$00
XI .....	90 900\$00
X .....	87 200\$00
IX .....	85 500\$00
VIII .....	78 200\$00
VII .....	73 100\$00
VI .....	65 700\$00
V .....	64 400\$00
IV .....	61 300\$00
III .....	58 600\$00
II .....	46 800\$00
I .....	43 000\$00

Algés, 29 de Agosto de 1997.

Pelas Empresas PEC — Produtos Pecuários de Portugal, S. G. P. S., S. A., PEC-Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., PEC-Lusa, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A., PEC-Tejo, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A., PEC-BAL, Indústria de Produtos Pecuários da Beira e Alentejo, S. A., Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., e Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A. (Sousel):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Setembro de 1997.

Depositado em 29 de Setembro de 1997, a fl. 95 do livro n.º 8, com o n.º 350/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## Acordo de adesão entre a Portwal — Transportes Marítimos Portugal África, L.da, e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.da, e outras e aquela associação sindical.

A FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e a Portwal — Transportes Marítimos Portugal África, L.da, acordam na adesão ao ACT marinha de comércio celebrado entre a já referida associação sindical e a Empresa de Navegação Madeirense, L.da, e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1997.

Lisboa, 21 de Julho de 1997.

Pela Portwal — Transportes Marítimos Portugal África, L.da:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar:

(Assinaturas ilegíveis.)

# Declaração

A FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar vem declarar que no acordo de adesão entre esta e a Portwal — Transportes Marítimos Portugal África, L.da, é a representante dos seguintes sindicatos:

SITMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;  
SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 23 de Setembro de 1997. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Setembro de 1997.

Depositado em 23 de Setembro de 1997, a fl. 94 do livro n.º 8, com o n.º 344/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## Acordo de adesão entre a FINIMUS — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.

No dia 1 do mês de Abril de 1997, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da FINIMUS — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela FINIMUS — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, e 15, de 22 de Abril de 1997, na totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela FINIMUS — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A.

Pela FINIMUS — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Setembro de 1997.

Depositado em 24 de Setembro de 1997, a fl. 94 do livro n.º 8, com o n.º 348/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.**

No dia 1 do mês de Abril de 1997, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, e 15, de 22 de Abril de 1997, na totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A.

Pela FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Setembro de 1997.

Depositado em 24 de Setembro de 1997, a fl. 94 do livro n.º 8, com o n.º 347/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a FNB — Serviços Financeiros, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.**

No dia 1 do mês de Abril de 1997, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da FNB — Serviços Financeiros, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela FNB — Serviços Financeiros, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, e 15, de 22 de Abril de 1997, na totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo

de adesão nos precisos termos expressos pela FNB — Serviços Financeiros, S. A.

Pela FNB — Serviços Financeiros, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Setembro de 1997.

Depositado em 24 de Setembro de 1997, a fl. 94 do livro n.º 8, com o n.º 346/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, o texto do CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 1309, no anexo III, «Tabela salarial», no grau IV, onde se lê «66 000\$00» deve ler-se «66 600\$00».

**CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (alteração salarial) — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, o CCT em epígrafe, a seguir se procede à respectiva rectificação.

Assim, a p. 1151, no grupo I da tabela de retribuições, onde se lê «115 000\$00» deve ler-se «115 500\$00».

**CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

Por ter sido omitida, por lapso, a publicação de elementos relativos ao CCT em epígrafe, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, procede-se à necessária rectificação.

Assim, na parte final do CCT, a p. 1353, onde se lê:

«Pela Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita:

*(Assinatura ilegível.)»*

deve ler-se:

«Pela Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 8 de Julho de 1997.

Depositado em 23 de Julho de 1997, a fl. 78 do livro n.º 8, com o n.º 245/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/97, na sua redacção actual.»

**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária rectificação.

Assim, na parte final do texto, a p. 1430, onde se lê «Depositado em Julho de 1997» deve ler-se «Depositado em 30 de Julho de 1997».