

Boletim do Trabalho e Emprego

20

1.ª SÉRIE

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

Preço 90\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 57	N.º 20	P. 1701-1736	29 - MAIO - 1990
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- | | |
|--|--------------|
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal | Pág.
1703 |
|--|--------------|

Portarias de extensão:

- | | |
|---|------|
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 1703 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros | 1704 |
| — Aviso para PE das alterações aos CCT (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. de Comércio, Escritórios e Serviços | 1704 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outros | 1705 |
| — Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal | 1705 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) | 1706 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros | 1706 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos | 1706 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportes Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, entre a mesma associação patronal e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas e ainda entre a mesma associação patronal e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros | 1707 |

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	1707
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SIMA — Sin. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras	1730
— CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial	1732
— ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L. ^{da} , e outras e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial ...	1733
— AE entre a Rádio Renascença, L. ^{da} , e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outro — Alteração salarial e outras	1734
— AE entre a SECURITAS — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A., e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (alteração salarial e outras) — Rectificação	1735

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

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal.

Despacho

Por acordo estabelecido entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros foi fixado o período semanal de 44 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados nas empresas, para os trabalhadores abrangidos pelo CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1978, e respectivas alterações.

Acordaram ainda os celebrantes em reduzir a duração semanal de trabalho para 42 horas e 30 minutos nos meses de Novembro, Dezembro e Janeiro.

As alterações em causa, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março

de 1990, constantes da cláusula 19.^a do texto acordado, representam uma efectiva redução relativamente ao horário que tem vigorado no sector, ou seja, 45 horas semanais.

Atendendo que o referido limite de trabalho semanal foi acordado entre as partes celebrantes e sendo o mesmo considerado compatível com o regular desenvolvimento económico do respectivo sector de actividade, autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos limites da duração do trabalho semanal prevista na cláusula 19.^a referida.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 30 de Abril de 1990. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1990, foi publicada a alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidos pelas alterações referidas as empresas inscritas na associação

patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1990:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1990, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica

abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 1990, vencendo-se a diferença salarial resultante da retroactividade no mês da sua entrada em vigor.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 10 de Maio de 1990. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite de Araújo*, Secretário de Estado do Comércio Interno.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT entre a APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (em representação do SINDEGRAF) e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as alterações extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam no território do continente a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações aos CCT (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. de Comércio, Escritórios 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 emis-

são de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15 e 17, de 22 de Abril e 8 de Maio de 1990.

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

a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias;

c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros 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 neste Ministério a emissão de uma PE ao contrato CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1990.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a referida alteração extensiva às

relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais sem filiação sindical.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1990.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas na área da sua aplicação no território do continente às re-

lações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).

Nos termos do n.º 5 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 PE das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 15 e 17, de 22 de Abril e 8 de Março de 1990, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma legal, tornará as disposições constantes das referidas convenções colectivas de trabalho

aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nas mesmas previstas e ainda às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos signatários nem nos representados pelas federações outorgantes do sector e entidades patronais filiadas na associação patronal signatária que na área de aplicação das convenções colectivas prossigam a actividade económica por esta abrangida.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados nos presentes processos de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa 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 neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Lisboa às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e

trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não são objecto de extensão as relações de trabalho abrangidas por PE para o sector comercial exclusivamente grossista (armazenagem, importação ou exportação) e por PRT para o referido sector económico.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal 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 PE da convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam no território do continente a actividade económica por ela abrangida

e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FSTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, entre a mesma associação patronal e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas e ainda entre a mesma associação patronal e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins 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 PE de extensão dos CCT em epígrafe, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1990, 17, de 8 de Maio de 1990, e 19, de 22 de Maio de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma referidos, tornará extensivas as condições de trabalho constantes das convenções citadas a todas as

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT obriga os agentes transitários representados pela Associação Portuguesa de Agentes Transitários e todos os trabalhadores que prestam ou ve-

nham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência do CCT é de 24 meses a contar da sua entrada em vigor, considerando-se automaticamente renovado por igual período se qualquer das partes o não denunciar decorridos obrigatoriamente 10 meses após a data da sua entrega no Ministério do Emprego e da Segurança Social para depósito e até 30 dias antes do termo de cada período de vigência.

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 1990 e até 31 de Dezembro de 1990, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

4 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

5 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

7 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As admissões são livres, embora só se deva recorrer aos trabalhadores do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades patronais obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, poderão solicitar ao sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, donde constem a idade, habilitações literárias e profissionais, funções desempenhadas e duração destas.

3 — Para o efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 4.^a

Idade mínima de admissão

1 — As idades de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, II, alínea a).

2 — O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior, se se tratar de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Habilitações mínimas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações necessárias exigidas por lei e por este CCT.

2 — Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — Poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo.

2 — O contrato terá de ser celebrado por escrito.

3 — O contrato caduca no termo do prazo, desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador, com a antecedência mínima legalmente estabelecida, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

4 — A caducidade do contrato imposta pela entidade patronal confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 — Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência do contrato a termo correspondente, este trabalhador terá preferência no preenchimento em igualdade de circunstâncias com os demais concorrentes.

7 — Em qualquer das situações referidas nos números anteriores a antiguidade contar-se-á desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 7.^a

Vícios do contrato a termo

1 — O contrato a termo considerar-se-á celebrado sem termo:

- a) Na falta de redução a escrito e dos demais requisitos imperativos estabelecidos por lei;
- b) Quando as prorrogações dos seus sucessivos períodos de vigência excedam três anos, ou dois anos, nos casos de lançamento de uma nova actividade ou do início da laboração de uma empresa ou estabelecimento;

- c) Quando visem iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

Cláusula 8.^a

Recurso a agências de colocação

As entidades patronais só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de experiência a fixar por escrito, o qual não poderá, no entanto, exceder quatro meses.

3 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias se a duração dos mesmos exceder seis meses e de 15 dias, em caso contrário.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prazo referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

Cláusula 10.^a

Substituições

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não

pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha intenção de prejudicar o trabalhador.

Cláusula 11.^a

Mapas de quadro de pessoal

1 — As entidades patronais remeterão à Inspeção-Geral do Trabalho, à associação patronal e ao sindicato, de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe a alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à publicação.

4 — Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;
- c) A omissão, no preenchimento do mapa oficial, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;
- d) A prestação de declarações falsas;
- e) A falta de envio ao sindicato do referido mapa nos prazos estabelecidos.

Cláusula 12.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

Cláusula 13.^a

Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

Cláusula 14.^a

Preenchimento de vagas e promoções

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a entidade patronal pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 — Na promoção de trabalhadores deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo da entidade patronal.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras;
- d) Frequência de cursos de formação profissional adequada.

Cláusula 15.^a

Transferências

1 — A entidade patronal só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acordo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1 o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar aquando da transferência, que sejam uma resultante desta.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 16.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força de deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 — Nas pequenas deslocações, são considerados como tempo de serviço todas as horas de transporte, devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 39.^a, desde que efectuada fora dos limites do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã no dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas — 1250\$;
- b) Países estrangeiros — 2500\$.

8 — O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins-de-semana terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

Cláusula 17.^a

Utilização de veículo próprio

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu veículo próprio ao serviço da entidade patronal será atribuído um subsídio por quilómetro nos seguintes termos:

- a) Motociclos até 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóvel — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Em caso de acidente ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-

-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção ou na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- d) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- g) Opor-se ao exercício, nos termos da lei vigente à data da celebração deste CCT, das funções de dirigente, delegado sindical ou membro de comissões sindicais ou intersindicais ou de trabalhadores, nos locais de trabalho e ainda dentro do período normal de trabalho, desde que, neste caso, tratando-se de dirigentes sindicais, a entidade patronal seja avisada da sua presença com a antecedência de seis horas;
- h) Opor-se à distribuição e afixação, nos termos da cláusula 19.^a, pelas pessoas referidas na alínea anterior de textos, convocatórias, comunicados, informações de interesse sindical ou sócio-profissional para os trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- i) Opor-se a que se efectuem, nos termos da lei vigente à data da celebração desta convenção, reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de 15 horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes e a entidade patronal seja avisada com a antecedência de um dia.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar, mediante prévia comunicação por parte dos seus promotores à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia da data em que pretendem que ela se efectue, devendo afixar as respectivas comunicações. 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 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhe forem determinados, de harmonia com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal ou de superior hierárquico, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei;
- c) Observar com pontualidade e assiduidade o horário de trabalho, conforme o disposto nesta convenção e na lei;
- d) Guardar segredo profissional relativamente aos actos e negócios da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com colegas de trabalho;
- f) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- g) Executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade patronal ou do superior hierárquico;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 20.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames nos termos da lei;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a este CCT;
- d) Assegurar ao trabalhador e nos termos da lei, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da sua retribuição ilíquida mensal;
- e) Exigir aos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- f) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- g) Dispensar, nos termos da lei, os trabalhadores que comprovadamente desempenham cargos sindicais, bem como em instituições de segurança social;
- h) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, as informações que, de acordo com esta, lhe forem solicitadas;
- i) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de carácter profissional de interesse para os trabalhadores da empresa;
- j) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

2 — A entidade patronal poderá, com prévio acordo dos trabalhadores interessados, formalmente declarado por escrito, proceder à cobrança das quotas sindicais, remetendo-as directamente ou por intermédio de delegado sindical ao respectivo sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito.

Cláusula 21.^a

Desempenho temporário de funções

1 — A entidade patronal pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 10.^a

3 — Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa.

4 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 22.^a

Proibição de acordos limitativos de admissão

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 23.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 24.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil pelo prazo de seis meses.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal

Cláusula 25.^a

Duração dos períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e 35 horas por semana.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de 30 horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

Cláusula 26.^a

Início e termo do período normal de trabalho

O trabalho não deverá começar, em regra, antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos, salvo para ocorrer às situações previstas na cláusula 31.^a

Cláusula 27.^a

Intervalos para descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de almoço de descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar nos intervalos de almoço

Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para almoço e descanso.

Cláusula 29.^a

Outros regimes de horário

1 — Devem ser estabelecidos entre a entidade patronal e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência por estes de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 — A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua por conveniência recíproca das partes, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

Cláusula 30.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pela entidade patronal em conformidade como as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de almoço e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e esta convenção.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho.

3 — Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

Cláusula 32.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 41.^a apenas nas seguintes condições:

Quando estiver em causa prejuízo eminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção não têm direito a recusar-se à prestação de trabalho suplementar nas condições referidas no número anterior, salvo se a entidade patronal se revelar pouco rigorosa na sua apreciação.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 39.^a e num mínimo de 3 horas e 30 minutos.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento, ou quando os trabalhos a desempenhar façam parte das funções habituais por este desempenhadas, ou quando não possa ser prestado por outro trabalhador da empresa ou se revele inadiável.

Cláusula 34.^a

Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula 36.^a nenhum trabalhador poderá prestar mais de 120 horas de trabalho suplementar por ano, excepto aqueles cujas funções estejam relacionadas com a actividade operacional da empresa, para os quais esse limite será de 240 horas anuais. Estão neste caso, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e ou assistência a entradas e saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com o tráfego e serviços aduaneiros, nomeadamente trânsitos e baldeações.

Cláusula 35.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e de encerramento.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — É permitida a isenção de horário de trabalho com o acordo por escrito do trabalhador, sendo válido por um ano, renovável, e apenas pode ser adoptada nos seguintes casos:

- a) Com relação a trabalhadores que tenham funções de chefia ou direcção;
- b) A outros trabalhadores não abrangidos pela alínea anterior, desde que a natureza das funções o justifique.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior a empresa requererá a respectiva autorização à Inspecção do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 260\$;
- b) Almoço — 1100\$;
- c) Jantar — 1100\$;
- d) Ceia — 725\$.

2 — O abono referido no anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para a refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora, quando haja lugar à prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 38.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial devida pela isenção de horário de trabalho é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 14}{52 \times HS} \times 1,5 \times 22$$

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de 240 horas suplementares por ano.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração devida pela prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a) Dias úteis, entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 1,5 \times THE$$

- b) Dias úteis, entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2 \times THE$$

- c) Sábados, domingos e feriados, entre as 0 e as 7 horas e entre as 20 e as 24 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2,25 \times THE$$

2 — Para os efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior, considera-se:

- a) Retribuição ilíquida mensal — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
- b) THE — o total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A hora suplementar nocturna dá direito à remuneração prevista na cláusula 39.^a

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo de 3 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

CAPÍTULO V

Férias, feriados e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais relativamente às localidades onde a empresa tenha escritórios ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos até 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de 17 dias úteis.

3 — Os trabalhadores admitidos depois de 31 de Março e até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias igual a 1,5 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano. Quando da aplicação deste princípio resultar um fraccionamento do respectivo período, arredondar-se-á para a unidade imediatamente superior.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efectivo, com o limite de 22 dias úteis anuais. Este direito vence-se no termo do contrato, se este durar um ano ou menos, ou ao fim de 12 meses, no caso de contratos com duração superior.

5 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes.

6 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição do período de férias será paga de uma só vez, antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde a entidade patronal.

Cláusula 44.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 42.^a, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias, se ainda as não tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

Cláusula 45.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se venvem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 — No caso de não haver acordo a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 47.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados devem fazer-se de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 42.^a

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença, o trabalhador retomarà de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 49.^a

Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — No caso da violação prevista no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Por motivo e na altura do parto, o pai, durante dois dias;
- h) Todos aqueles que sejam assim considerados por diploma legal.

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

Cláusula 52.^a

Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Comunicação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

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

4 — O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 51.^a, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Dadas por motivo de doença, nos termos da lei.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além do fim de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo dos efeitos disciplinares decorrentes da respectiva infracção.

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

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

- a) Faltar 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 um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, perdendo o trabalhador o direito à retribuição do período ou parte do período em causa.

Cláusula 56.^a

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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 59.^a e 60.^a

Cláusula 58.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho 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 do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

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

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

Cláusula 59.^a

Apresentação do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve de imediato apresentar-se à entidade patronal para re-

tomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 90.^a

Cláusula 60.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

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

Cláusula 61.^a

Serviço militar

1 — As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano de ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido, mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio como se tivesse trabalhado no ano anterior.

Cláusula 62.^a

Encerramento definitivo da empresa

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 63.^a

Definição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não neste CCT, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

Remuneração mensal

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 65.^a

Retribuição certa e variável

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 66.^a

Prestações que não se integram na retribuição

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades de 2500\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos de atribuição de diuturnidades os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

Cláusula 68.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração.

4 — Quer nos ano de admissão quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será atribuído ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de 4800\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista no anexo II, para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de 400\$.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

Cláusula 71.^a

Forma de pagamento

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, até final do mês a que digam respeito.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário, à ordem do trabalhador.

3 — A entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, montante das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou férias, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação da quantia líquida a receber.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio;
- f) Rescisão no período experimental.

Cláusula 73.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo devem sempre constar de documento escrito de que conste a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 74.^a

Caducidade

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

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Coma reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa à situação de contrato a termo pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 — Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70 anos de idade, passa, a partir dessa idade, ao regime previsto no número anterior.

Cláusula 75.^a

Despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da 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 ou executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

Cláusula 76.^a

Ilícitude do despedimento

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

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 90.^a do CCT.

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

Cláusula 77.^a

Despedimento colectivo

1 — A cessação do contrato por despedimento colectivo só pode ser promovida pela entidade patronal através da observância do regime legal aplicável.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 trabalhadores

ou mais de 50, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou mais secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 78.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- c) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 90.^a, n.º 1.

Cláusula 79.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 80.^a

Vencimento de retribuição emergente da cessação

1 — Salvo os casos previstos nas cláusulas 74.^a, n.º 1, alínea a), 77.^a e 79.^a, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado, podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 81.^a

Condições do exercício

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

2 — O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito, no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

3 — No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa, não deverão mediar mais de 30 dias.

Cláusula 82.^a

Processo disciplinar

1 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa, a saber:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recebido na cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até três por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;
- d) Em caso de despedimento, a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;

- e) Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva;
- f) Concluídas as diligências probatórias, deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito;
- h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e, no caso de despedimento, também à comissão de trabalhadores, bem como quando o trabalhador for representante sindical à associação sindical.

Cláusula 83.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, a entidade patronal pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 84.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até cinco dias;
- d) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;
- e) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 30 dias.

Cláusula 85.^a

Nullidade das sanções

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 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 84.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei.

Cláusula 86.^a

Danos não patrimoniais

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 87.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

Cláusula 88.^a

Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

Cláusula 89.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea e) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 90.^a

Indemnizações

1 — O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

2 — O trabalhador que rescinda o contrato nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

3 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas há menos de cinco anos e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a seis meses.

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 91.^a

Trabalhador doente ou acidentado

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social ou companhia de seguros durante o período de 12 meses.

3 — O pagamento por parte da empresa da diferença a que se refere no número anterior não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiado pela Segurança Social.

4 — A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 92.^a

Controlo de baixa por doença

1 — A empresa tem o direito de fazer observar, por médico por ela indicado, o trabalhador em situação de prorrogação de baixa.

2 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a consequente reposição de todas as importâncias recebidas, e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 — O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 93.^a

Comunicação da doença

1 — Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se por motivo de doença, deverá avisar a entidade patronal logo que tenha possibilidade.

2 — À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio de documento passado pelo médico assistente dos serviços médico-sociais da Segurança Social.

Cláusula 94.^a

Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 95.^a

Seguro por acidente

1 — A entidade patronal deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal, definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocação em serviço no valor de 4 100 000\$.

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 96.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa,

a entidade patronal pagará ao viúvo(a), companheiro(a), filhos menores ou dependentes uma importância equivalente a:

- a) Seis meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;
- b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;
- c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — O pagamento das importâncias referidas no número anterior, bem como outros créditos vencidos, poderão ser efectuadas mensalmente até à satisfação total do crédito, em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 — Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

Cláusula 97.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei e neste CCT, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Sem redução da retribuição, do período de férias e da antiguidade, faltar 60 dias consecutivos, obrigatória e imediatamente após o parto, e por mais 30 dias, total ou parcialmente antes e depois do parto;
- c) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada para amamentação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade. Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou no termo de cada período de trabalho e até 12 meses;
- d) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- e) Dispensa de trabalho para consultas pré-natais e frequência de aulas de ginástica de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

2 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas nas condições previstas nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 98.^a

Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixa-

das por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui um carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 99.^a

Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Incorporação de empresas

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obriga a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

Cláusula 101.^a

Antiguidade

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 102.^a

Impossibilidade do cumprimento da tabela salarial

1 — As empresas que não puderem satisfazer as remunerações constantes da tabela deste CCT poderão, no prazo de 30 dias a contar da divulgação do boletim oficial que o publicar, expor ao sindicato, em processo devidamente fundamentado, a respectiva situação de insuficiência de meios financeiros para o efeito.

2 — A observância do prazo referido no número anterior produz efeito suspensivo quanto à eficácia da tabela relativamente às empresas que justifiquem naquele texto a respectiva incapacidade financeira. Ultrapassado este prazo, a exposição terá efeito meramente devolutivo.

3 — O sindicato a quem tenha sido exposta a situação prevista nesta cláusula pronunciar-se-á, por escrito, no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção do processo.

4 — A concordância do sindicato sobre a situação descrita pela empresa desobriga esta do cumprimento da referida tabela relativamente aos respectivos trabalhadores e nas condições que em cada caso forem acordadas.

5 — A eventual discordância do sindicato constitui a empresa no direito de requerer a arbitragem, no prazo de três dias a contar da recepção da posição sindical,

por escrito, devendo ambas as partes designar o seu representante para o efeito nas 48 horas subsequentes e cabendo a estes escolher o terceiro árbitro.

6 — O regime que vier a ser acordado ou estabelecido produzirá efeitos a partir da data da entrada em vigor do CCT e será comunicado à Inspecção-Geral do Trabalho no prazo máximo de 15 dias a contar da sua fixação.

Cláusula 103.^a

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 104.^a

Disposição transitória

1 — Aos trabalhadores que, por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias, passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, nomeadamente, aos promotores de vendas e secretária-correspondente já classificada em primeiro-oficial à data da entrada em vigor do presente CCT.

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT exerçam já funções de promotor de vendas serão classificados como promotor de vendas de 1.^a classe.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I — Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Chefe de serviços — grupo A.
Chefe de secção — grupo B.

Programador de informática — grupo B.
 Primeiro-oficial — grupo C.
 Promotor de vendas de 1.^a classe — grupo C.
 Operador de informática — grupo C.
 Secretária-correspondente — grupo C.
 Segundo-oficial — grupo D.
 Promotor de vendas de 2.^a classe — grupo D.
 Terceiro-oficial — grupo E.
 Aspirante — grupo F.
 Cobrador — grupo F.
 Primeiro-contínuo — grupo F.
 Primeiro-porteiro — grupo F.
 Telefonista — grupo F.
 Praticante — grupo H.
 Segundo-contínuo — grupo I.
 Segundo-porteiro — grupo I.
 Auxiliar de limpeza — grupo I.
 Praticante estagiário — grupo J.
 Pacote — grupo M.

II — Admissão e promoção

A) Condições de admissão

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preenham as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já comprovada experiência no sector:

Classe	Categoria	Condições de admissão
M	Pacote	Entre os 15 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário...	Entre os 16 e os 18 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente.
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza ..	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
H	Praticante	Entre os 18 e os 20 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente ou, para os casos dos trabalhadores à procura de primeiro emprego, desde que tenham menos de 25 anos.
F	Aspirante	Entre os 20 e os 22 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente ou, para os casos dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, desde que tenham mais de 25 anos.
	Primeiro-porteiro Primeiro-contínuo Cobrador	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
	Telefonista	
E	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente.
D	Segundo-oficial Promotor de vendas...	Mais de 21 anos de idade e o 9.º ano do ano do ensino básico ou equivalente.

Classe	Categoria	Condições de admissão
C	Primeiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e o 12.º ano do ensino oficial ou equivalente.
	Operador de informática.	Mais de 21 anos de idade, o 12.º ano do ensino oficial ou equivalente e o curso de operador de informática.
	Secretária-correspondente.	Mais de 21 anos de idade e o curso do ISLA ou equivalente.
B	Chefe de secção	Mais de 21 anos de idade e o 12.º ano do ensino oficial ou equivalente, ou curso médio técnico-profissional ou curso específico da actividade, nomeadamente curso de técnico transitário.
	Programador de informática.	Mais de 21 anos de idade e o 12.º ano do ensino oficial e curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços	Mais de 21 anos de idade e o 12.º ano do ensino oficial ou equivalente, ou curso médio técnico-profissional ou curso específico da actividade, nomeadamente curso de técnico transitário.

B) Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Pacote.....	Praticante estagiário.	Completar 16 anos ou um ano de pacote e possuir habilitações literárias exigidas.
	Segundo-contínuo.	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário.	Praticante.....	Completar um ano de serviço na categoria.
Segundo-contínuo	Primeiro-contínuo	Completar dois anos de serviço na categoria.
Segundo-porteiro	Primeiro-porteiro	Completar dois anos de serviço na categoria.
Praticante.....	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista Porteiro Contínuo Cobrador	Aspirante (promoção condicionada da nota 1)	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Aspirante	Terceiro-oficial...	Completar dois anos de serviço na categoria.

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Terceiro-oficial...	Segundo-oficial...	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial...	Primeiro-oficial...	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial...	Chefe de secção (nota 1).	Por escolha.
Promotor vendas de 2. ^a classe.	Promotor vendas de 1. ^a classe	Completar três anos na categoria.
Operador de informática.	Programador de informática (nota 2).	Completar o curso de programador de informática.
	Chefe de secção	Por escolha.
Chefe de secção	Chefe de serviços	Por escolha.

Nota 1. — Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

Nota 2. — Estas promoções só se verificam quando o trabalhador desempenhar as funções inerentes a essa especialização.

III — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções de caixa corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais os serviços de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, redigindo correctamente em inglês, francês ou alemão, caberá pelo menos a categoria de segundo-oficial.

IV — Definição de funções

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial. — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas, que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem;

examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos, presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios; elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com computador após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos, cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Secretária-correspondente. — É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em dactilografia ou processamento de texto relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

Aspirante. — É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

Porteiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhe os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe a correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e ou exterior da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, numeração de car-

tas e ofícios, anuncia visitas, efectua serviço de estafeta e ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, enderçadoras e outras similares; pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Cobrador. — É o trabalhador que, fora do escritório da entidade patronal, efectua normal e regularmente recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

Caixa. — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

Operador de informática. — É o trabalhador que exclusivamente opera com computador, introduzindo dados e realizando cópias de segurança.

Programador de informática. — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores; é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

SECÇÃO B

Trabalhadores de armazém

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

- Encarregado de armazém — grupo C.
- Fiel de armazém — grupo E.
- Motorista — grupo E.
- Conferente de armazém — grupo F.
- Operador de máquinas — grupo G.
- Servente — grupo G.
- Embalador — grupo G.
- Praticante estagiário — grupo L.

II — Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem a categoria do grupo G são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

III — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém é de 44 horas, sem prejuízo de horário de menor duração em vigor. O trabalho normal não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será no mínimo de uma hora e no máximo de duas horas.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor referido no n.º 1.

4 — O cálculo da remuneração devida pela prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados será feita nos termos da cláusula 39.^a, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores.

As fórmulas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times THE$$

IV — Definição de funções

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventário colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Motorista. — É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efectuar a arrumação das mercadorias que transporta, bem como a carga e descarga das mesmas; assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

Conferente de armazém. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém e câmaras.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máqui-

nas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

O operador de máquinas que regularmente conduz zorras, guas ou empilhadores na via pública terá a categoria de motorista.

Embalador. — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe G (operador de máquinas, servente ou embalador).

ANEXO II

Classe	Categoria profissional	Remuneração
A	Chefe de serviços	91 100\$00
B	Chefe de secção Programador de informática	77 500\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática Secretária-correspondente Promotor de vendas de 1.ª classe	70 000\$00
D	Segundo-oficial Promotor de vendas de 2.ª classe	66 200\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Motorista	60 600\$00
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém	55 200\$00
G	Operador de máquinas Servente Embalador	52 000\$00
H	Praticante	44 900\$00
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	43 950\$00
J	Praticante estagiário	37 200\$00

Classe	Categoria profissional	Remuneração
L	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre).	29 300\$00
	Praticante estagiário de armazém (2.º semestre).	37 200\$00
M	Paquete	29 000\$00

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a 350\$/hora e a 15 horas mensais.

b) Os trabalhadores com categorias de praticante estagiário de armazém, praticante estagiário e pacote com 18 ou mais anos de idade auferem a partir do mês em que completarem os 18 anos a remuneração do salário mínimo nacional.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas do período normal de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente, ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas, enquanto forem susceptíveis de serem utilizadas, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e renovação de ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriadas, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar o isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 3 de Abril de 1990.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Maio de 1990.

Depositado em 16 de Maio de 1990, a fl. 193 do livro n.º 5, com o n.º 222/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal
e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor nos termos legais.
.....

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.
.....

Cláusula 67.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 120\$ por cada dia de trabalho.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 83.^a

Contratos a termo

1 — Os contratos a termo regem-se de acordo com as normas legais aplicáveis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados por prazos inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 84.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de 15 minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 85.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de 120 horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando, na iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 95.^a

Cláusula 86.^a

Trabalho nocturno

1 —

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 —

Cláusula 95.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal, na primeira hora diária, 75 % na segunda hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. ^a hora	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2. ^a hora	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 —

3 —

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 84.^a, o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100 % nas restantes.

Cláusula 139.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento, observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

ANEXO I

I

Tabela salarial

Grau	Tabela I	Tabela II
0	89 400\$00	96 700\$00
1	76 800\$00	82 800\$00
2	67 100\$00	72 900\$00
3	64 800\$00	70 600\$00
4	57 900\$00	62 800\$00
5	56 900\$00	62 000\$00
6	51 600\$00	57 200\$00
7	49 700\$00	54 400\$00
8	47 200\$00	51 600\$00
9	44 200\$00	48 200\$00
10	41 900\$00	45 800\$00
11	39 800\$00	43 200\$00
12	38 700\$00	41 900\$00
13	38 200\$00	40 700\$00
14	34 200\$00	36 400\$00
15	30 700\$00	32 800\$00
16	27 000\$00	28 900\$00
17	26 250\$00	26 250\$00
18	26 250\$00	26 250\$00
19	26 250\$00	26 250\$00
20	26 250\$00	26 250\$00

Nota. — Remuneração média mensal — 47 500\$.

Graus de remuneração

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (1), 7 e 8 (trabalhadores metalúrgicos)

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	20	20	19	19	18	18	16	16
15 anos	20	20	19	19	18	18	—	—
16 anos	19	19	18	18	—	—	—	—
17 anos	18	18	—	—	—	—	—	—

(1) Apenas para traçador da construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6 (1) (trabalhadores metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	14	14
Praticante do 2.º ano	12	12

(1) Apenas para traçador da construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7 (trabalhadores metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	14	14
Praticante do 2.º ano	13	13

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8 (trabalhadores metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	15	15
Praticante do 2.º ano	14	14

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9 (trabalhadores metalúrgicos)

Idade de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	19	19	17	17	15	15	14	14
15 anos	19	19	17	17	15	15	—	—
16 anos	17	17	15	15	—	—	—	—
17 anos	15	15	—	—	—	—	—	—

**Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra
no grau 10 (trabalhadores metalúrgicos)**

Idade de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	20	20	18	18	16	16	15	15
15 anos	20	20	18	18	16	16	-	-
16 anos	18	18	16	16	-	-	-	-
17 anos	16	16	-	-	-	-	-	-

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

- 2 —
3 —
4 —
5 —

III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1990.

1 de Março de 1990.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Fernando Victor Beirão Alves.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações federadas:

Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul (AIMMS);
Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte (AIMMN);
Associação das Indústrias Navais (AIN);
Associação Industrial do Minho (AIM) (sector metalúrgico e metalomecânico);
Associação dos Industriais de Arame e Produtos Derivados (AIAPD);
Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas (ANIEM);
Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias (ANIC).

O Presidente da Direcção, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 17 de Abril de 1990.

Depositado em 21 de Maio de 1990, a fls. 193 do livro n.º 5, com o n.º 224/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1990.
3 —
4 —
5 —
6 —

ANEXO I

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Tabela a vigorar
I	Encarregado	50 600\$00
	Chefe de secção	48 400\$00
II	Operador de máquinas de injeção	45 250\$00
	Operador de fabrico de botões	
	Preparador de banhos de galvanoplastia	
	Preparador de matérias-primas	
	Tintureiro	

Grupos	Categorias profissionais	Tabela a vigorar
III	Fiveleiro Operador de prensa fab. botões ureia Polidor MC botões	42 000\$00
IV	Manufactor de botões	39 000\$00
V	Escolhedor-embalador Operador manual de botões..... Polidor manual de botões Servente de limpeza	A — 37 000\$00 B — 35 200\$00
VI	Aprendiz com 18 ou mais anos de idade	(a)
VII	Aprendiz com menos de 18 anos de idade	(a)

(a) Aos trabalhadores com categorias profissionais integradas nos grupos VI e VII aplicar-se-ão as tabelas salariais decorrentes do regime legal previsto para o salário mínimo nacional.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Botões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal declara, para os devidos efeitos e sob compromisso de honra, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Janeiro de 1990.

Depositado em 21 de Maio de 1990, a fl. 193 do livro n.º 5, com o n.º 223/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}, e outras e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — (Igual.)

2 — (Igual.)

3 — O presente ACT no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1990 e terá a duração de 12 meses.

4 — (Igual.)

5 — (Igual.)

6 — (Igual.)

7 — (Igual.)

8 — (Igual.)

ANEXO II

Tabela salarial

1 — Mestre do tráfego local..... 46 500\$00
2 — Marinheiro do tráfego local..... 36 500\$00

Faro, 26 de Março de 1990.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela COSTAMAR — Camping Internacional de Turismo, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela ALGARVESOL — Empreendimentos Turísticos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela GUADITUR — R. J. Rodrigues, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSGUADIANA — Transportes Fluviais de Turismo, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Maio de 1990.

Depositado em 21 de Maio de 1990, a fl. 193 do livro n.º 5, com o n.º 225/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Rádio Renascença, L.^{da}, e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outro —
Alteração salarial e outras**

Aos 30 dias do mês de Abril de 1990, reuniram-se, na sede da Rádio Renascença, na Rua de Ivens, 14, em Lisboa, os legais representantes da Rádio Renascença, L.^{da}, e do Sindicato dos Meios Audiovisuais (SMAV) e da Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT), que, discutidas as respectivas propostas sindicais e ponderados os limites legais da revisão do acordo de empresa em vigor, acordaram entre si introduzir nas cláusulas abaixo indicadas e no anexo III «Tabela de remunerações» as seguintes alterações:

Cláusula 17.^a

- 1 —
- a)
- b) Subsídio de refeição de 525\$ por cada dia efectivo de trabalho;
- c) Uma diuturnidade de 2750\$ por cada cinco anos de exercício efectivo na mesma categoria e escalão, até ao máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 18.^a

- 1 —
- a) 6500\$, para trabalhadores com vencimento igual ou superior ao nível VI;
- b) 5500\$, para trabalhadores com vencimento igual ou superior ao nível XIII e inferior ao nível VI;
- c) 5000\$, para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, 19 000\$, 16 750\$ e 14 250\$.

5 — A empresa obriga-se a fazer um seguro de viagem de valor não inferior a 12 000 000\$, destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço ao estrangeiro e regiões autónomas.

Cláusula 33.^a

1 — A Rádio Renascença, L.^{da}, pagará aos seus trabalhadores subsídios de nascimento, casamento, penosidade, transporte, exclusividade e complemento de subsídio de doença.

2 — A regulamentação destes subsídios e respectivos montantes são objecto de norma de serviço interna.

3 — A Rádio Renascença reconhece a vantagem em atribuir um subsídio de estudo aos filhos dos seus tra-

balhadores e aos seus trabalhadores-estudantes com bom aproveitamento, o qual constará do regulamento interno específico.

ANEXO III

Tabela de remunerações

Nível	Vencimento
I.....	171 100\$00
II.....	159 300\$00
III.....	148 400\$00
IV.....	138 350\$00
V.....	129 000\$00
VI.....	120 350\$00
VII.....	112 300\$00
VIII.....	104 900\$00
IX.....	98 050\$00
X.....	91 700\$00
XI.....	85 800\$00
XII.....	80 350\$00
XIII.....	75 300\$00
XIV.....	70 650\$00
XV.....	66 300\$00
XVI.....	62 300\$00
XVII.....	58 600\$00
XVIII.....	55 150\$00

Nota. — Entra em vigor no dia 1 de Abril de 1990.

Lisboa, 30 de Abril de 1990.

Pela Rádio Renascença, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais (SMAV):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT):

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para efeitos da assinatura do texto final da revisão do AE/Rádio Renascença, a Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT) declara representar o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual (STT), seu federado.

Lisboa, 30 de Abril de 1990. — *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 11 de Maio de 1990.

Depositado em 14 de Maio de 1990, a fl. 192 do livro n.º 5, com o n.º 221/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SECURITAS — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A., e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (alteração salarial e outras) — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão o *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 9 de Abril de 1990, a pp. 1104 e seguintes, o AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Onde se lê:

Cláusula 8.ª

Contratos a termo

deve ler-se:

Aos 23 dias do mês de Janeiro de 1990, realizou-se no Edifício Securitas, em Linda-a-Velha, a segunda reunião de revisão do ACT/vigilância e prevenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1989.

Estiveram presentes os representantes de ambas as partes, Lurdes Mota e Manuel Feliciano, pela FEPCES, e o Dr. António José Macedo de Moraes Araújo, pela SECURITAS.

Foi celebrado o acordo final, nos seguintes termos:

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este contrato entra em vigor na data da sua publicação e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

3 — A convenção pode ser denunciada nos termos da lei.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — O período experimental compreende os primeiros 60 dias da execução do contrato, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Nos contratos a termo o período experimental é, em regra, de 30 dias.

3 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

(*Revogada.*)

Cláusula 8.ª

Contratos a termo

A p. 1105, onde se lê:

Cláusula 25.ª

Deslocações

- 1 —
- 2 —
- 3 —
Dormida e pequeno-almoço — 2675\$;
Diária completa — 4450\$.

deve ler-se:

Cláusula 25.ª

Deslocações

- 1 —
- 2 —
- 3 —
Dormida e pequeno-almoço — 2700\$;
Diária completa — 4480\$.

Na mesma página, onde se lê:

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I.....	...
II.....	...
III.....	82 850\$00
IV.....	...
V.....	...
VI.....	...
VII-A.....	56 450\$00
VII-B.....	55 350\$00
VIII-A.....	...
VIII-B.....	...
IX.....	...
X.....	...
XI.....	...

deve ler-se:

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I.....	...
II.....	...
III.....	82 900\$00
IV.....	...
V.....	...
VI.....	...
VII-A.....	56 400\$00
VII-B.....	55 400\$00
VIII-A.....	...
VIII-B.....	...
IX.....	...
X.....	...
XI.....	...