

Boletim do Trabalho e Emprego

36

1.^a SÉRIE

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

Preço 63\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 52	N.º 36	P. 2013-2054	29 · SETEMBRO · 1985
-----------------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul	2015
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga	2015
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Dist. de Braga	2016
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e o Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte e outro	2017
— PE da alteração salarial ao CCT entre as assoc. comerciais e industriais do dist. de Castelo Branco e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco e outro	2017
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e do Centro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras	2018
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2019
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	2019
— PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	2020
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	2021
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros	2021
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Vidro de Portugal e outras	2021
— PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação	2022
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Indústria de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Rectificação	2022

Convenções colectivas de trabalho:

Pág.

— ACT para trabalhadores ao serviço de instituições de crédito agrícola mútuo	2022
— Acordo de adesão entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P. e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre aquela empresa pública e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2051
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	2051
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Integração em níveis de qualificação	2052
— CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Integração em níveis de qualificação	2053
— AE entre a TAP — AIR PORTUGAL, E. P., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação	2053
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária	2053

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul — alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Beja, de entidades patronais e de trabalhadores dos sectores económico e profissional abrangidos, não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito da aplicação da referida convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, ao abrigo 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

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, publicadas no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não se encontrando filiadas na associação patronal signatária, exerçam no distrito de Beja a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela de remunerações mínimas tornada aplicável efeitos desde 1 de Maio de 1985.

2 — Os encargos decorrentes da retroactividade fixada no número anterior poderão ser satisfeitos em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 17 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 8 de Julho de 1985, foi publicadas as alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais do sector económico regulado e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção aos quais as suas disposições se não aplicam por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector económico na área fixada na convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1985, e não tendo sido deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1985, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado, não filiadas nas asso-

ciações 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 filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Março de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 20 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Dist. de Braga

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1985, foi publicada a alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais do sector económico regulado e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não abrangidas pelas suas disposições por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector económico na área fixada na convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1985, e não tendo sido deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras

e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1985, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado, não filiadas nas 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, filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de 8.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 20 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto
e o Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, foram publicadas as alterações ao CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto, o Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte e o Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no concelho do Porto, de entidades patronais e de trabalhadores dos sectores económico e profissional abrangidos que não se encontram filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, ao abrigo 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

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto

e os Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Norte e dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam no concelho do Porto a actividade comercial não exclusivamente grossista e tenham ao seu serviço profissionais de engenharia, bem como a estes trabalhadores e aos profissionais de engenharia ao serviço de entidades patronais representadas pela associação patronal signatária e não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as disposições convencionais que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Junho de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade fixada ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 17 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre as assoc. comerciais e industriais do dist. de Castelo Branco
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre as associações comerciais e industriais do distrito de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e outro.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Castelo Branco, de entidades patronais e de trabalhadores dos sectores económico e profissional abrangidos, não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho deste sector de actividade na área e âmbito fixados na convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, ao abrigo 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 disposições constantes da alteração salarial ao CCT celebrado entre, por um lado, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, a Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão,

a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros e a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não se encontrando inscritas nas associações patronais outorgantes, prossigam na área da convenção a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais

representadas pelas associações patronais signatárias e não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Abril de 1985, podendo os encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 17 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e do Centro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1985, foram publicadas alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação do Norte e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras.

Considerando que as referidas alterações são apenas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pelas referidas alterações e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, ao abrigo 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 disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Norte, a Associação do Centro dos Industriais de Panificação

e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Abril de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 17 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras associações sindicais.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronal e sindicais outorgantes;

Considerando a existência, no sector económico regulado pela convenção, de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho nesse sector;

Considerando, ainda, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1985, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, ao abrigo 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

1 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e

a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1985, é tornada aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 17 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias,
Bolachas e Chocolates e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, ao qual não foi deduzida oposição;

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

Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e

Chocolates e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Junho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 20 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais foi celebrado um CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1984, destinado a regular as condições de trabalho da indústria de horto-frutícolas.

Considerando que a citada convenção apenas é aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações outorgantes;

Considerando a existência de empresas e trabalhadores a quem a citada convenção se não aplica e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Considerando, ainda, que o distrito de Bragança não integra a área da convenção relativamente aos trabalhadores de conservas de produtos horto-frutícolas.

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição;

Consultados os Governos Regionais dos Açores e da Madeira que emitiram parecer desfavorável à aplicação da PE nos respectivos territórios;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio e Indústrias Agrícolas, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1984, é tornada aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que na área da convenção, com excepção das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, prossigam a actividade económica regulada (indústria de horto-frutícolas) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais subscritoras, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A regulamentação colectiva de trabalho referida no número anterior é também tornada aplicável, ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, às relações de trabalho existentes no distrito de Bragança entre entidades patronais que prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço que exerçam funções correspondentes às das profissões e categorias previstas na convenção directamente relacionadas com a preparação e o fabrico de conservas de produtos horto-frutícolas.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Agricultura, 20 de Setembro de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da alteração convencional mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará a mencionada alteração convencional aplicável a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas 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 da alteração convencional mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará a mencionada alteração convencional aplicável a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Vidro de Portugal e outras

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 do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985.

A portaria a emitir tornará aplicável a convenção a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a indústria de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1985, a PE referida em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no índice do citado *Boletim*, e na p. 1926, onde se lê:

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

deverá ler-se:

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Indústria de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Rectificação

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1985, a portaria de extensão referida em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no índice do citado *Boletim*, e na p. 1927, onde se lê:

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros.

deverá ler-se:

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT para trabalhadores ao serviço de instituições de crédito agrícola mútuo

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área)

O presente CCT aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

(Âmbito)

1 — O presente CCT obriga a Caixa Central e as caixas de crédito agrícola mútuo que, nos termos da fórmula

$$\frac{SL \times \frac{15}{100} + \left(ES \times \frac{2}{100} \right) + \left(DV \times \frac{10}{100} \right)}{X}$$

apresentem um resultado índice de valor igual ou superior a 100, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários.

2 — Para efeitos do número anterior considera-se:

SL — Situação líquida;

ES — Empréstimo concedido aos sócios;

DV — Depósitos à vista;

X — Montante do salário ao nível 3 da classe A.

3 — O presente contrato obriga também as caixas de crédito mútuo com índices inferiores a 100, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço, salvo no que diga respeito à matéria de carreira profissional e retribuição, caso em que se aplicará o disposto no n.º 2 da cláusula 4.^a

4 — O presente contrato colectivo obriga, ainda, a Federação Nacional, a Caixa Central do Crédito Agrícola Mútuo e as uniões regionais de caixas de crédito agrícola mútuo, bem como os trabalhadores ao seu serviço, nos termos contratuais dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 4.^a

5 — As caixas de crédito agrícola mútuo, a Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e as uniões regionais de caixas de crédito agrícola mútuo serão designadas neste CCT por instituições.

Cláusula 3.^a

(Vigência e forma de revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor, em todo o território português, a partir de 29 de Julho de 1985.

2 — O período de vigência do mesmo CCT é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses, coincidindo as futuras revisões com as previstas para o mesmo efeito no ACTV para o sector bancário. Porém, se a lei vier a estabelecer que todas ou algumas cláusulas possam ter períodos de vigência inferiores, estes serão, quanto a elas, os mínimos que a lei fixar.

3 — A tabela salarial pode ser denunciada e revista 10 meses após o início da sua vigência, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — A denúncia e consequente revisão das restantes cláusulas podem ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados 20 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia do clausulado e da tabela.

5 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.

7 — Quaisquer alterações futuras resultantes da revisão da tabela salarial, incluindo os seus efeitos quanto a diuturnidades, pensões de invalidez e sobrevivência, subsídio de almoço e acréscimo a título de falhas, aplicar-se-ão a partir do termo da vigência mínima obrigatória da tabela anterior.

8 — Esta convenção mantém-se, contudo, em vigor até ser substituída por outra.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

(Classificação das caixas CCAM)

1 — As caixas de crédito agrícola mútuo serão classificadas em 4 classes, conforme o índice que apresentem decorrente da aplicação da fórmula da cláusula 2.^a e nos seguintes termos:

Classe A — igual ou superior a 400;

Classe A1 — de 300 a 399;

Classe B — de 200 a 299;

Classe C — de 100 a 199.

2 — Os trabalhadores das caixas cujo índice seja inferior a 100 serão reclassificados no nível 1. A retribuição ficará dependente do tempo de trabalho mensal prestado a essas caixas, em conformidade com a cláusula 78.^a e com base na cláusula 76.^a

3 — Após cada exercício anual, e tendo-se em conta a média dos últimos 3 anos, se se verificar que uma caixa, pela sua evolução, atingiu índice a que corresponde uma classe superior, esta será automaticamente integrada nessa classe com a correspondente reclassificação dos trabalhadores.

4 — Para efeitos de carreira profissional e retribuição dos trabalhadores ao seu serviço, considera-se a Federação Nacional e a Caixa Central integradas na classe A.

5 — Para efeitos de carreira profissional e retribuição dos trabalhadores ao seu serviço, considera-se as uniões regionais integradas na classe a que pertencem o maior número das suas associadas.

Cláusula 5.^a

(Enquadramento nos grupos)

Os trabalhadores ao serviço das instituições no âmbito deste CCTV, serão enquadrados em 2 grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

Cláusula 6.^a

(Níveis de retribuição)

1 — Cada uma das classes referidas as cláusula 4.^a comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

A) Grupo I:

a) Sem funções específicas, técnicas ou de chefia:

Classe A e A1 — 3 a 9;

Classe B — 2 a 6;

Classe C — 1 a 3;

b) Com funções de chefia:

Classe A e A1 — 8 a 12;

Classe B — 6 e 7;

Classe C — 4 e 5;

c) Com funções específicas ou técnicas — 6.

B) Grupo II — Níveis 1 e 2.

2 — Se à data da aplicação deste contrato retribuições mais elevadas se verificarem, serão estas a determinar o nível a atribuir ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

(Garantia do exercício de funções)

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

2 — No caso de fusão, ou integração das instituições, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 — Em igualdade de condições os trabalhadores a que se refere o número anterior terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

Cláusula 8.^a

(Mudança de grupo)

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido no n.º 1 da cláusula 14.^a, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem, enquanto esta lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou, não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Os trabalhadores do grupo II terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorrerem no grupo I desde que preencham os requisitos necessários ao ingresso nesse grupo.

Cláusula 9.^a

(Exercício de funções de chefia)

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de chefia a que corresponda nível superior ao do trabalhador dá a este o direito a receber a respectiva retribuição durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular, no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como 1 ano completo qualquer período de 12 meses seguidos, desde que em qualquer desses períodos o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após 1 ano consecutivo de exercício dessas funções.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

(Habilitações mínimas)

1 — São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para admissão nas instituições:

a) Grupo I — 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;

b) Grupo II — Escolaridade obrigatória com limite do ciclo preparatório ou equivalente ou carteira profissional quando exigida.

2 — Para os efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se como escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidatar requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou à prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

4 — Quando já ao serviço das caixas de crédito agrícola mútuo, os trabalhadores podem, mesmo sem possuírem as habilitações exigidas pela alínea a) do n.º 1 ascender ao grupo I, se, pelas qualidades reveladas, a entidade patronal os decidir promover.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima de admissão)

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — A idade mínima de admissão para vigilantes, guardas e motoristas é de 21 anos.

3 — A idade mínima de admissão para os filhos dos trabalhadores e de associados falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho é de 16 anos.

Cláusula 12.^a

(Liberdade de admissão e condições de preferência)

1 — Compete às instituições contratar os trabalhadores com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e deste contrato.

2 — Na admissão de trabalhadores e em igualdade de condições as instituições darão preferência a:

- a) Filhos de trabalhadores e de associados das instituições, falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até 3 meses após terem atingido a maioridade;
- b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores das instituições em precárias condições económicas;
- c) Desempregados das instituições inscritos nos sindicatos dos bancários que não tenham sido despedidos com justa causa;
- d) Descendentes ou equiparados dos sócios das instituições.

3 — As instituições comunicarão ao sindicato respectivo as admissões efectuadas ao abrigo do n.º 2.

Cláusula 13.^a

(Período experimental)

O período experimental é de 30 dias, ou outro fixado por lei.

Cláusula 14.^a

(Classificação na admissão)

Os trabalhadores sem função específica técnica ou de chefias serão classificados na admissão nas instituições, de acordo com os anexos I e II, nos termos seguintes:

a) Grupo I:

Classe A e A1 — nível 3;
Classe B — nível 2;
Classe C — nível 1;

b) Grupo II — nível 1.

Cláusula 15.^a

(Determinação da antiguidade)

1 — Para todos os efeitos previstos neste CCTV, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nas instituições abrangidas por este contrato.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á ainda a trabalhadores oriundos de qualquer outra instituição de crédito, quando tal for expressamente acordado, no acto de admissão, entre as instituições e os trabalhadores.

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 16.^a

(Promoções obrigatórias por antiguidade)

Os trabalhadores serão promovidos obrigatoriamente por antiguidade aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

1 — Grupo I:

a) Classe A e A1:

Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
Ao nível 5 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos de nível 4;
Ao nível 6 — 9 anos completos de serviço ou 5 anos completos de nível 5;
Ao nível 7 — 17 anos completos de serviço ou 8 anos completos de nível 6;
Ao nível 8 — 27 anos completos de serviço ou 10 anos completos de nível 7;
Ao nível 9 — 35 anos completos de serviço ou 8 anos completos de nível 8;

b) Classe B:

Ao nível 3 — 2 anos completos de serviço;
Ao nível 4 — 5 anos completos de serviço ou 3 anos completos de nível 3;
Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 5 anos completos de nível 4;

c) Classe C:

Ao nível 2 — 2 anos completos de serviço;
Ao nível 3 — 5 anos completos de serviço ou 3 anos completos de nível 2.

2 — Grupo II:

Ao nível 2 — 5 anos completos de serviço.

Cláusula 17.^a

(Promoção por mérito no grupo I)

As instituições podem anualmente proceder a promoções ao nível imediato dos trabalhadores do grupo I baseadas exclusivamente no mérito profissional dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Funções de chefia)

Consideram-se categorias de funções de chefia as constantes do anexo III-A, as quais serão remuneradas segundo o anexo II.

Cláusula 19.^a

(Subsídio de função)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções do anexo V terão direito, enquanto as desempenharem, a receber o subsídio referido no mesmo anexo.

2 — O exercício accidental das funções referidas no número anterior confere o direito ao subsídio na proporção do tempo de serviço efectivamente prestado, no mínimo de 1 dia.

3 — Os cobradores, ao fim de 10 anos de exercício do cargo, mantêm o direito ao subsídio referido no n.º 1, ainda que deixem de exercer as funções de cobrador, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimentos.

4 — Os trabalhadores que se encontrem accidentalmente em exercício de actividade sindical mantêm o direito ao subsídio previsto nesta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

(Direitos de organização)

Os trabalhadores têm o direito de se organizarem, mediante a constituição de comissões de trabalhadores, as quais e os seus membros gozam dos direitos e garantias reconhecidos na lei.

Cláusula 21.^a

(Exercício da actividade sindical)

Para efeitos da actividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da instituição, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho o respectivo delegado sindical;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social, conselho de gerência do SAMS ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente da retribuição e do período de férias;

- d) Dispor de tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, sempre que possível e no interior das instituições, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e das comissões sindicais, devendo ser, neste último caso, uma sala própria;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas instituições;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste contrato, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das instituições o cumprimento deste contrato e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

(Quotização sindical)

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remete-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediato seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização de desconto só pode ser revogada 3 meses após a sua entrega, por meio de nova declaração escrita.

5 — A declaração de autorização e a revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

Cláusula 23.^a

(Mapas de quotização sindical)

1 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitem, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo os mapas de quotização sindical devidamente preenchidos de acordo com os impressos a requisitar à mesma associação, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os impressos referidos no número anterior não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas referidos no n.º 1 devem ser rectificadas nos mapas correspondentes ao segundo mês em que foram verificadas.

Cláusula 24.^a

(Proibição às instituições de crédito agrícola mútuo)

1 — É proibido às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste contrato ou lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste contrato;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Impor qualquer tipo de vestuário, designadamente farda, aos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

Cláusula 25.^a

(Deveres das instituições)

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;

- d) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente CCT.

Cláusula 26.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instituições sejam confirmadas por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 27.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer de forma diligente, leal e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas e instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso normal, acidentes e riscos da profissão;
- e) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos seus subordinados com independência e isenção;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente CTV.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa.

Cláusula 28.^a

(Higiene, salubridade e segurança no trabalho)

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, publicado em anexo a este contrato e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionam um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 29.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — As instituições transferirão obrigatoriamente para uma seguradora os riscos de acidente de trabalho e doenças profissionais, que assegure para os trabalhadores e seus familiares a reparação dos danos emergentes, calculada à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença. Para além dos valores previstos no número anterior e sem prejuízo das indemnizações e pensões previstas neste CCT e na lei as instituições garantirão ainda um seguro de acidentes pessoais igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 6 do anexo II, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

3 — As instituições obrigam-se a pagar o seguro previsto no n.º 1 desta cláusula através de folha de férias, nela incluindo todos os valores a que o trabalhador receber, passíveis de desconto para a segurança social.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as instituições devem diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para a função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 30.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — As instituições não podem transferir o trabalhador, contra sua vontade, para outro local de trabalho, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — A instituição poderá, contudo, por razões fundamentadas, transferir para outro local o trabalhador, dentro da área da sua sede social, desde que compense todos os prejuízos e acréscimos de despesas e de tempo causados pela alteração. O acréscimo das despesas será compensado nos termos da cláusula 84.^a

3 — Para os efeitos previstos no número anterior a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 45 dias.

4 — Quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir do contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 da cláusula 102.^a salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

5 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência feitas pelo trabalhador e pelas pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo.

Cláusula 31.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo no número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta ou do sector.

Cláusula 32.^a

(Competência das instituições)

1 — Dentro dos limites deste contrato e da lei, compete às instituições fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — As instituições poderão elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, para aprovação e simultaneamente aos sindicatos para conhecimento.

3 — Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste contrato e da lei.

4 — As instituições darão a sua publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados, afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem e ainda distribuindo um exemplar a cada trabalhador abrangido e enviando cópia aos sindicatos respectivos.

Cláusula 33.^a

(Regime geral de prestação do trabalho)

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Será admitida a prestação de trabalho a tempo parcial nas instituições que se encontrem em fase de lançamento organizacional ou nas que não integrem nenhum dos grupos previstos na cláusula 4.^a

3 — Será admitida a prestação de trabalho a tempo parcial para os serviços de limpeza, devendo sempre

que possível evitar-se a sua coincidência com o período normal de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Contrato de trabalho a prazo)

1 — Só serão admitidos os contratos de trabalho a prazo, para:

- a) Ocorrer a necessidades extraordinárias e imprevisíveis de trabalho temporário e concretamente definido;
- b) Obviar a casos de doença, férias ou outros impedimentos semelhantes de trabalhadores cujas tarefas não possam ou não devam, na medida em que haja ofensa dos seus direitos e garantias, ser executadas por trabalhadores em efectividade de funções.

2 — Uma cópia dos contratos celebrados nos termos do número anterior será enviada ao sindicato respectivo, nos 15 dias imediatos ao início da prestação do trabalho.

3 — Os contratos celebrados nos termos desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste contrato na parte aplicável.

Cláusula 35.^a

(Processo individual)

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, de onde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — Se o trabalhador transitar para outra instituição o seu processo será também transferido.

3 — O processo do trabalhador pode ser consultado pelo próprio ou por quem este expressamente indicar, dentro dos limites impostos na lei no que se refere a reserva da intimidade da vida privada, familiar.

Cláusula 36.^a

(Substituições)

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fiqu temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.^a

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 e 60 dias, conforme se trate ou não de cargos de direcção, e sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 37.^a

(Períodos normais de trabalho)

Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respectivamente.

Cláusula 38.^a

(Período normal de trabalho de menores)

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em 1 hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 — Considera-se aproveitamento escolar para efeitos do n.º 1 a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

Cláusula 39.^a

(Horário de trabalho diário)

1 — As instituições praticarão um horário de trabalho diário que não pode ter início antes das 8 horas, nem terminar depois das 17 horas e 30 minutos, com um intervalo para o almoço, mínimo, de 1 hora, máximo de 1 hora e meia, entre as 12 e as 14 horas, sem prejuízo dos limites fixados na cláusula 37.^a

2 — O encerramento ao público terá de efectuar-se no mínimo 1 hora antes do horário normal diário.

3 — Uma cópia do horário de trabalho será enviada por cada instituição ao sindicato respectivo dentro de 10 dias imediatos à sua aprovação pela Delegação da Inspeção de Trabalho.

Cláusula 40.^a

(Início do trabalho)

1 — Os trabalhadores estarão nos seus locais de trabalho de modo a iniciarem este último à hora fixada, não podendo cessar antes da hora marcada.

2 — Os trabalhadores da tesouraria, os caixas e os outros que tenham a seu cargo a abertura de casas-fortes onde se guarda numerário deverão estar no seu local de trabalho de modo a que se possa começar a atender o público à hora de abertura do estabelecimento.

Cláusula 41.^a

(Intervalos de descanso)

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo mínimo de uma hora e máximo de hora e meia, para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu tra-

balho no período estabelecido no n.º 1 da cláusula 39.^a retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste contrato, existirá sempre um intervalo para descanso de 30 minutos por cada período de 5 horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho extraordinário.

4 — As instituições podem conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 42.^a

(Horário nocturno)

1 — Para efeitos do presente contrato 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 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho nocturno.

Cláusula 43.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

3 — As instituições comunicarão às comissões sindicais, secções sindicais ou delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho extraordinário e as razões que o justifiquem.

4 — É proibida a prestação de trabalho suplementar a menores.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que não sejam cumpridos os condicionalismos previstos no n.º 2.

7 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho suplementar:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

8 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 44.^a

(Limite máximo de horas de trabalho suplementar)

1 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar em mais de 50 dias por ano e, em cada dia, mais de 2 horas.

2 — As instituições deverão possuir, no local de trabalho, um registo de horas de trabalho suplementar, onde antes do seu início e imediatamente após o seu termo farão as respectivas anotações. O trabalhador deverá rubricar o registo, podendo fazer nele as anotações que entender.

3 — As instituições fornecerão aos sindicatos, mensalmente, relações dos trabalhadores com os respectivos totais acumulados de horas suplementares no decurso do ano.

Cláusula 45.^a

(Regime geral de trabalho por turnos)

1 — Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática e mecanografia;
- b) Vigilância e segurança;
- c) Compensação na caixa central.

2 — A título excepcional, e ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O estabelecimento destes horários dependerá do pedido de parecer prévio, especial para cada caso, ao sindicato respectivo e de autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

4 — As instituições ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

dos, com a antecedência mínima de 10 dias da data de entrada em vigor pretendida, a fim de que esse parecer acompanhe o requerimento ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente ao sábado e domingo.

6 — Cada turno terá a duração de seis horas consecutivas com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso.

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

8 — Os trabalhadores só poderão ser mudadas de turno após o descanso semanal.

9 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de 6 meses.

10 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

11 — O desempenho de funções de membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de cooperativas do sector bancário ou de comissões sindicais, secções sindicais e de comissões de trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

12 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos da noite os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

13 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenhem e localização de serviço.

14 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 46.^a

(Horários de trabalho flexíveis)

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A prática dos horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A compensação das horas para o cumprimento da duração global do trabalho deverá efectuar-se dentro de cada semana nos casos em que não possam efectuar-se no próprio dia.

5 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local bem visível do estabelecimento com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenhem e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior logo que aprovados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 47.^a

(Horário do trabalhador-estudante)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm o direito à flexibilidade do seu horário de trabalho para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — A flexibilidade prevista no n.º 1 não poderá determinar o início da prestação de trabalho antes das 8 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até 4 horas semanais, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 3 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

CAPÍTULO V

Suspensão de prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 48.^a

(Descanso semanal)

1 — Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste contrato, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso e nos feriados previstos neste contrato, excepto:

- a) Quando em face de circunstâncias excepcionais, as instituições tenham sido, para esse efeito, autorizadas pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social;

- b) Em caso de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e às estruturas representativas dos trabalhadores no prazo de 48 horas.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso dentro dos 3 dias úteis imediatos.

Cláusula 49.^a

(Feriados)

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Entrudo e o 24 de Dezembro.

3 — Nas localidades onde houver feriado municipal, os serviços das instituições aí existentes encerrarão também no respectivo dia.

Cláusula 50.^a

(Duração do período de férias)

1 — O período anual de férias é de 22 dias de trabalho normal, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — 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, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No ano de admissão e decorrido o período experimental, o trabalhador terá direito a um período de férias de 2 dias de trabalho normal por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, com o limite estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 51.^a

(Acumulação de férias)

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula anterior e neste contrato

relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 52.^a

(Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado)

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

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

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento às instituições da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito de gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 53.^a

(Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição)

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período

de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

Cláusula 54.^a

(Férias no ano da cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não as tiver gozado, e bem assim a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.

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

Cláusula 55.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 56.^a

(Marcação do período de férias)

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão ou secção sindical ou delegados sindicais, pela indicada ordem de preferência.

Cláusula 57.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — No caso de interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser previamente comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores, à comissão ou secção sindical ou aos delegados sindicais, pela ordem indicada.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da instituição nunca poderá implicar a marcação desse período ou do tempo restante fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 58.^a

(Diferimento do início do período de férias)

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador nessa data estiver temporariamente impedido por motivos que não lhe sejam imputáveis, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 61.^a

Cláusula 59.^a

(Afixação e envio do mapa de férias)

1 — As instituições remeterão ao sindicato respectivo e afixarão nos locais de trabalho, até 31 de Março de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador.

2 — As alterações previstas na cláusula 57.^a serão afixadas nos locais de trabalho e comunicadas, de imediato, ao sindicato respectivo.

Cláusula 60.^a

(Interrupção de férias)

1 — Em caso de doença ou parto do trabalhador durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o início das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 63.^a

Cláusula 61.^a

(Violação do direito de férias)

1 — A instituição que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 62.^a

(Definição de falta)

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 63.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas:

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) 11 dias seguidos, excluindo os de dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) 2 dias seguidos ou alternados, a utilizar no prazo de 10 dias, por nascimento de filhos;

- c) 5 dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) 2 dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 dias por ano. Estes dias destinam-se à preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames e podem ser utilizados quer para uma só disciplina, quer para todas ou conjuntos de algumas delas;
- f) 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para deslocações;
- g) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de 1 dia de trabalho por cada doação;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador;
- l) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos nas alíneas i) e j) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 64.^a

(Comunicação e prova de faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição não pode violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 65.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam a perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber de instituição de previdência em que esteja inscrito.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior a CCAM adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos de previdências.

Cláusula 66.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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.

Cláusula 67.^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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 68.^a

(Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessem os direitos, deveres e garantias

das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou deste contrato sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 22.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para efeitos da cláusula 17.^a

Cláusula 69.^a

(Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão)

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

Cláusula 70.^a

(Regresso do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro de 15 dias informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença em que terá de regressar no dia imediato ao da alta. Em qualquer dos casos, o trabalhador retornará o lugar que anteriormente ocupava.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo por razões que não lhe sejam imputáveis, determina a caducidade do contrato.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 71.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 22.^a

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pres-

suponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 72.^a

(Definição de retribuição)

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

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

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

4 — Para efeitos deste contrato, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 73.^a

(Classificação da retribuição)

1 — Para efeitos deste contrato entende-se por:

- a) Retribuição de base, a prevista no anexo para cada nível dos diversos grupos;
- b) Retribuição mínima mensal, a retribuição de base acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste contrato;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste contrato.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalações e outras equivalentes;
- c) Subsídios infantil e de estudos;
- d) Subsídio de almoço.

Cláusula 74.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Com o acordo do trabalhador, a instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem daquele.

3 — No acto de pagamento da retribuição a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo e nível de retribuição, número de inscrição na caixa de previdência, se for caso disso, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno e em dias de descanso ou feriados, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 75.^a

(Cálculo da retribuição horária e diária)

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 76.^a

(Retribuição de trabalho nocturno)

1 — A retribuição de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 77.^a

(Retribuição de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 25% = 125%;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida(s) de 50% = 150%;

b) Nocturno:

- 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 56,25% = 156,25%;
- 2.^a hora — retribuição/hora acrescida(s) de 87,5% = 187,5%.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados será retribuído com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal ou feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 81.^a

Cláusula 78.^a

(Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial)

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 79.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber durante as férias uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{22}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 80.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Independentemente do tempo de serviço, todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro e será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 71.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — Cessando, por qualquer forma, o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número anterior.

Cláusula 81.^a

(Subsídio de almoço)

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,6% do nível 6, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, recebe ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores quando em serviço do sindicato ou das comissões de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 82.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade igual a 6% do nível 3 por cada 5 anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado, conforme a classificação das instituições, nos seguintes termos:

Classes A e A1 — 7 diuturnidades;

Classe B — 5 diuturnidades;

Classe C — 3 diuturnidades.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do n.º 1 serão utilizados os critérios definidos na cláusula 15.^a

Cláusula 83.^a

(Despesas com deslocações)

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) Será pago pela instituição o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,24 \times \text{preço da gasolina super}$;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — Os trabalhadores deslocados em serviço do seu local de trabalho terão direito ao reembolso, através de ajudas de custo, nos termos e regime que vigora-

rem para a função pública quer em território português, em Macau ou no estrangeiro.

4 — Para além do previsto nos anteriores números, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

5 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

6 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

Cláusula 84.^a

(Acréscimo a título de falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas de quantitativo mensal correspondente a:

Para a classe A das CCAM — 14 % da retribuição do nível 5 do anexo II;

Para a classe B das CCAM — 7 % da retribuição do nível 5 do anexo II;

Para a classe C das CCAM — 5 % da retribuição do nível 5 do anexo II.

2 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50% do referido no número anterior por cada período de 15 dias ou fracção.

3 — Os períodos de quinze dias a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimentos de depósitos, pagamento de cheques ou operações similares não exclusivamente de cobrança.

5 — Os cobradores terão direito a um abono para falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 213\$, não lhes podendo ser exigido outro serviço no dia completo de trabalho em que as desempenharem.

7 — Aos trabalhadores que exerçam acidentalmente em cada ano civil as funções de caixa ou cobrador por um período igual ou superior a três meses, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efectiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

CAPÍTULO VII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 85.^a

(Âmbito de aplicação)

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 86.^a

(Poder disciplinar)

1 — As instituições têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 87.^a

(Prescrição)

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

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que a instituição ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 88.^a

(Sanções aplicáveis)

1 — As instituições podem aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Interrupção do contrato de trabalho até 180 dias, com garantia do regresso ao lugar findo esse período;
- f) Despedimento com justa causa.

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 24 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 60 dias.

4 — O período de interrupção a que se refere a alínea e) do n.º 1 não conta para quaisquer efeitos previstos neste contrato.

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

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

Cláusula 89.^a

(Registo e comunicação de sanções)

1 — As instituições manterão devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, as instituições fornecerão ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido praticadas.

Cláusula 90.^a

(Instrutor)

1 — Quando mandar instaurar um processo disciplinar, a direcção nomeará um instrutor, que pode não pertencer aos quadros da instituição e, se pertencer, não deverá estar a desempenhar funções de ascendência hierárquica directa sobre o arguido.

2 — O instrutor pode escolher secretário da sua confiança.

Cláusula 91.^a

(Suspensão preventiva)

A direcção pode suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar manifestamente inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 92.^a

(Inquérito preliminar)

1 — O processo disciplinar inicia-se por um inquérito preliminar, destinado a verificar os elementos que indiquem a prática da infracção pelo presumível infractor.

2 — As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados ou apenas sumariamente anotados, consoante o instrutor entender mais conveniente.

3 — O inquérito preliminar terá a duração máxima de 15 dias úteis, a contar da nomeação do instrutor.

4 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará, no prazo de 3 dias úteis, um relatório, no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

5 — Os elementos reunidos ao longo do inquérito e o relatório a que se refere o número anterior não podem servir de base à decisão condenatória.

Cláusula 93.^a

(Arquivamento do processo)

1 — Se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é exigível responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no relatório referido no n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O relatório será imediatamente entregue pelo instrutor à direcção com a proposta de arquivamento do processo.

Cláusula 94.^a

(Nota de culpa)

1 — Se o processo houver de prosseguir, quer por decisão do próprio instrutor, quer no caso referido na cláusula anterior, por deliberação da direcção, o instrutor elaborará nota de culpa.

2 — Na nota de culpa serão indicados ao infractor os factos que lhe são imputados, as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova.

3 — A nota de culpa será elaborada conjuntamente com o relatório referido no n.º 4 da cláusula 92.^a, salvo no caso previsto na cláusula 95.^a, em que será elaborado no prazo de 3 dias úteis a contar da deliberação da direcção.

4 — A nota de culpa será reduzida a escrito e feita em duplicado.

Cláusula 95.^a

(Notificação da nota de culpa)

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais prático e eficiente.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 96.^a

(Defesa do arguido)

1 — No prazo de 15 dias úteis a contar da notificação da nota de culpa, poderá o arguido apresentar a sua defesa, por escrito, e requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade.

2 — Com a defesa devem ser apresentados o rol de testemunhas e mais elementos de prova.

3 — O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar 10, quer para o arguido, quer para a instituição, considerando-se não escritos os nomes excedentes, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de 3.

4 — O prazo para a apresentação da defesa e o número das testemunhas a ouvir poderão ser excedidos a pedido fundamentado do arguido, quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa ou por iniciativa do instrutor para o conveniente apuramento da verdade.

Cláusula 97.^a

(Instrução)

1 — O arguido tem direito de assistir aos actos de instrução.

2 — A instrução deve estar concluída no prazo de 30 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo este prazo ser prorrogado no interesse da descoberta da verdade.

Cláusula 98.^a

(Relatório final)

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará, no prazo de 15 dias úteis, um relatório completo e conciso, onde conste a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade e as disposições legais ou deste contrato presumivelmente infringidas ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação.

2 — Ao arguido será sempre enviada cópia do relatório final e conclusões e ser-lhe-á concedida vista do processo para se pronunciar, por escrito, para o que será notificado nos termos da cláusula 95.^a

3 — A alegação escrita do arguido sobre o relatório será apresentada no prazo de 10 dias úteis a contar da sua notificação.

4 — Quando os factos constantes do relatório sejam susceptíveis de determinar o despedimento, uma cópia do processo será entregue à comissão de trabalhadores, para que esta, no prazo de 5 dias úteis a contar daquele em que a cópia lhe seja entregue, se pronuncie em parecer fundamentado.

Cláusula 99.^a

(Decisão e execução da sanção)

1 — Findos os prazos estabelecidos nos n.ºs 3 ou 4 da cláusula anterior, conforme o caso, o processo será entregue à direcção, que proferirá a decisão final.

2 — A decisão será tomada no prazo de 30 dias úteis a contar da recepção do processo.

3 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 71.^a e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 100.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções nos corpos sociais de associações sindicais ou instituições de segurança social ou delegados sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou quaisquer outros organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho o não cumprimento deste contrato por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até 1 ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de 5 anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 101.^a

(Nulidade de sanções)

São nulas as sanções:

- a) Aplicadas sem observância do disposto nas cláusulas 87.^a, 88.^a e 92.^a a 99.^a deste contrato;
- b) Que sejam consideradas abusivas.

Cláusula 102.^a

(Consequência da nulidade das sanções)

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição

na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;

II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I) mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;

III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I) mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de multa ou suspensão abusiva, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida;

d) Tratando-se de multa ou suspensão abusiva, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 103.^a

(Suspensão do despedimento)

Quando o trabalhador seja despedido e o parecer da comissão de trabalhadores tenha sido contrário ao despedimento, o trabalhador poderá, no prazo de 3 dias a contar da notificação da decisão, requerer judicialmente a suspensão desta, nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 104.^a

(Prova dos créditos)

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar vencidos há mais de 5 anos só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 105.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos referidos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

CAPÍTULO IX

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 106.^a

(Âmbito)

1 — As instituições garantirão os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza seja atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida pelas instituições a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste contrato.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 107.^a

(Doença ou invalidez)

1 — No caso da doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade e desde que hajam completado 15 anos ao serviço das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo da classe A, de uniões regionais da Federação Nacional e da caixa central, os trabalhadores em tempo completo têm direito;

a) Às mensalidades que lhes competirem de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI às retribuições fixadas no anexo II, líquidos do valor da contribuição para o Fundo de Desemprego, do imposto profissional e de segurança social correspondente a 13 vezes o montante de cada uma dessas retribuições, com o mínimo de 100% da retribuição do nível de admissão da respectiva classe;

b) A um subsídio de Natal correspondente às mensalidades a que tiverem direito.

2 — Da aplicação do anexo VI não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades cujo pagamento se tenha iniciado.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas sempre que seja actualizado o anexo II.

Cláusula 108.^a

(Diuturnidades)

Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas nos termos da cláusula 82.^a, considerando todo o tempo de serviço até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

Cláusula 109.^a

(Verificação do estado de doença ou invalidez)

A situação de doença ou invalidez será verificada pelas formas em vigor no regime geral da Segurança Social.

Cláusula 110.^a

(Assistência médica)

1 — A assistência médica dos trabalhadores ao serviço das instituições será assegurada pelos serviços de assistência médico-social constituídos no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho em vigor no sector bancário.

2 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS — constitui uma entidade autónoma dotada das verbas referidas no n.º 4 e é gerido pelo sindicato da área respectiva.

3 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS — proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS:

- a) A cargo das instituições, a verba correspondente a 5,5% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores, sejam ou não beneficiários de qualquer instituição de previdência;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo, a verba correspondente a 1% da sua retribuição efectiva.

5 — São beneficiários do SAMS os trabalhadores em relação aos quais as instituições são obrigadas a contribuir nos termos da alínea a) do n.º 4, independentemente de filiação sindical.

6 — São igualmente beneficiários os pensionistas e os familiares dos trabalhadores referidos no n.º 5, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade

Cláusula 111.^a

(Regime especial de maternidade)

1 — As trabalhadoras terão direito a faltar durante 90 dias no período de maternidade.

2 — 60 dos 90 dias referidos no numero anterior serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado a partir de então até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias, no máximo; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — As faltas dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

Cláusula 112.^a

(Aleitação)

Durante os 8 meses imediatamente posteriores à apresentação ao serviço após o parto, a trabalhadora poderá interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora cada um, ou um período de 1 hora, para aleitação dos filhos, sem perda ou diminuição de quaisquer direitos.

Cláusula 113.^a

(Desempenho de tarefas no período de maternidade)

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

CAPÍTULO XI

Execução do contrato

Cláusula 114.^a

(Infracção às cláusulas)

As infracções às cláusulas deste contrato de regulamentação do trabalho serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 115.^a

(Cumprimento da obrigação infringida)

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

2 — Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 116.^a

(Destino do produto de multas)

O produto das multas aplicadas por infracção às cláusulas deste contrato terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 117.^a

(Manutenção de direitos adquiridos)

Da aplicação deste contrato não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 118.^a

(Aplicação no tempo)

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste contrato todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 119.^a

(Verticalização)

O presente CCTV prevalece sobre quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho cujo

âmbito se defina por profissão ou profissões, publicados quer antes quer depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 120.^a

(Regime de eficácia)

1 — O presente contrato produz efeitos, em todo o território nacional, em 29 de Julho de 1985, sendo que a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor a partir de 15 de Julho de 1985.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I:

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições abrangidas por este ACTV, nomeadamente funções técnicas comerciais e administrativas.

Grupo II:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares não qualificadas, aqueles que exercem funções de apoio geral aos serviços e aqueles que exercem funções auxiliares indiferenciadas;

Abrange, designadamente, os seguintes trabalhadores:

Telefonista;
Cobrador;
Contínuo;
Porteiro;
Vigilante;
Limpeza (função).

ANEXO II

Níveis de retribuição e tabela salarial				Anos de permanência em cada grupo ou níveis para promoção obrigatória/ant. (cláusula 16. ^a)			
Níveis	Tabela salarial			Classes A e A1	Classe B	Classe C	Grupo II
	Classe A	Restantes classes — Porcentagem	Classes A1, B e C				
16	131 800\$00	90	118 620\$00				
15	121 500\$00	90	109 350\$00				
14	110 900\$00	90	99 810\$00				
13	100 800\$00	90	90 720\$00				
12	92 300\$00	90	83 070\$00				
11	85 100\$00	90	76 590\$00				
10	76 200\$00	90	68 580\$00				
9	69 900\$00	90	62 910\$00	Limite automático			
8	63 200\$00	90	56 880\$00	35 anos completos no grupo ou 8 anos completos neste nível.			
7	58 100\$00	90	52 290\$00	27 anos completos no grupo ou 10 anos completos neste nível.			

Níveis de retribuição e tabela salarial				Anos de permanência em cada grupo ou níveis para promoção obrigatória/ant. (cláusula 16.ª)			
Níveis	Tabela salarial			Classes A e A1	Classe B	Classe C	Grupo II
	Classe A	Restantes classes — Porcentagem	Classes A1, B e C				
6	54 700\$00	90	49 230\$00	17 anos completos no grupo ou 8 anos completos neste nível.			
5	49 000\$00	90	44 100\$00	9 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	Limite automático		
4	42 350\$00	90	38 115\$00	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	10 anos completos neste grupo ou 5 anos completos neste nível.		
3	36 800\$00	88	32 384\$00	Admissão até 1 ano completo neste nível.	5 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	Limite automático	
2	32 400\$00	85	27 540\$00	—	Admissão e até 2 anos completos neste nível.	5 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	Limite automático
1	27 500\$00	85	23 375\$00	—	—	Admissão e até 2 anos neste nível.	Admissão e até 5 anos neste nível.

ANEXO III

Os trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo, das suas uniões e das suas federações serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham, como segue:

Director executivo. — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos do sector do crédito agrícola mútuo e na esfera da sua responsabilidade.

Técnico de grau I. — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controle da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e

apoiam normalmente as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição da sua especialidade.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou da direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Técnico de grau III. — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou esporadicamente iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Analista de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Técnico de grau IV. — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controle. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Agente de organização e métodos. — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Secretário. — É o trabalhador adstrito à direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registo de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

ANEXO III-A

Funções de chefia

Chefe de serviço. — Aquele que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por funções a gestão comercial e administrativa de uma instituição ou outra instituição abrangida por este ACTV.

Subchefe de serviço. — Aquele que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço no âmbito da actuação das ins-

tuições, cabendo-lhe substituir o chefe de serviço nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma secção da instituição.

ANEXO IV

Classificações das funções específicas e técnicas

Níveis mínimos	Categorias
14	Director executivo.
13	Técnico do grau I.
11	Técnico do grau II.
10	Assistente de direcção.
9	Técnico do grau III:
9	Analista de informática.
9	Analista de organização e métodos.
7	Técnico do grau IV.
7	Programador de informática.
6	Agente de organização e métodos.
6	Operador de informática.
6	Secretário.

ANEXO IV-A

Classificação das funções de chefia

Classes A e A1:

Chefe de serviço — Nível 10.
Subchefe de serviço — Nível 9.
Chefe de secção — Nível 8.

Classe B:

Chefe de serviço — Nível 8.
Subchefe de serviço — Nível 7.

Classe C:

Chefe de serviço — Nível 5.
Subchefe de serviço — Nível 4.

ANEXO V

Funções	Subsídio
Operador de minicomputador.....	5% do nível 3
Operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática.....	5% do nível 3
Operador de máquinas de contabilidade e posições.....	5% do nível 3
Cobrador.....	5% do nível 3

Nota

O operador de minicomputador e o operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática são os trabalhadores que registam em suporte mecanográfico dados destinados ao tratamento automático da informação em computador, através de equipamento de perfuração/verificação de cartões e ou fita de papel, registo magnético, terminais de computador, minicomputadores e máquinas de contabilidade com subprodutos mecanográficos, podendo ou integrar-se na recolha centralizada de dados ou depender da hierarquia do local de trabalho.

O operador de máquinas de contabilidade e posições trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, fazendo nelas lançamentos ou cálculos estatísticos.

O cobrador distingue-se do caixa pela possibilidade de quantificação prévia dos valores a movimentar em cada serviço externo.

ANEXO VI

Mensalidades em caso de doença ou invalidez

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de mensalidades iguais ao vencimento por inteiro	2.º período — Número de mensalidades iguais a metade do vencimento	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) — Percentagens do vencimento
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	20	52
21	21	21	55
22	22	22	58
23	23	23	62
24	24	24	65
25	25	25	68
26	26	26	71
27	27	27	74
28	28	28	77
29	29	29	81
30	30	30	84
31	31	31	87
32	32	32	90
33	33	33	93
34	34	34	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	-

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

1.º

(Deveres das instituições)

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças do trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.º

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.

3.º

(Projectos de novas instalações)

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-

-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores em vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

4.º

(Área dos locais de trabalho)

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5.º

(Vias de passagem, comunicações e saídas)

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6.º

(Portas de comunicação)

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

7.º

(Comunicações verticais)

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem ilu-

minadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

8.º

(Locais subterrâneos)

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

9.º

(Iluminação)

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

10.º

(Ventilação)

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11.º

(Temperatura e humidade)

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emissões perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

12.º

(Ruídos)

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

13.º

(Radiações ionizantes)

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes

devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

14.º

(Conservação e limpeza)

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

15.º

(Evacuação de resíduos)

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

16.º

(Conservação de estruturas, instalações e equipamentos)

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

17.º

(Actualização técnica)

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

18.º

(Abastecimento de água)

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

19.º

(Instalações sanitárias)

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

20.º

(Refeitórios ou copas)

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

21.º

(Segurança das instalações eléctricas)

O estabelecimento e a exploração das instalações devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

22.º

(Incêndios)

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre a segurança contra incêndios.

23.º

(Armazenamento de substâncias inflamáveis)

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

24.º

(Móveis)

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

25.º

(Eliminação de substâncias tóxicas)

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aquelas em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

26.º

(Segurança de veículos)

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspecionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

CAPÍTULO III

Promoção da saúde

27.º

(Medicina preventiva)

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposição transitória

28.º

(Estabelecimentos já existentes ou em fase adiantada de instalação)

Nos estabelecimentos que, à data da entrada em vigor deste Regulamento, se encontrem em funcionamento ou em fase adiantada de construção ou instalação, procurará fazer-se as adaptações possíveis e razoáveis por forma a satisfazer o que nele se preceitua.

Relação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo Associadas da FENACAM — Federação Nacional das

Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, FCRL (em 6 de Julho de 1985):

- 1 — Monchique.
- 2 — Lourinhã.
- 3 — Cadaval.
- 4 — Batalha.
- 5 — Eborense.
- 6 — Torres Novas.
- 7 — Caldas da Rainha.
- 8 — Alcáçovas.
- 9 — Lagos.
- 10 — Torres Vedras.
- 11 — Chamusca.
- 12 — Portimão.
- 13 — Viana do Alentejo.
- 14 — Vila Nova de Cerveira.
- 15 — Tavira.
- 16 — Santiago do Cacém.
- 17 — Campo Maior.
- 18 — Lagoa.
- 19 — Mourão.
- 20 — Portelense.
- 21 — Albufeira.
- 22 — Aljezur.
- 23 — Alte.
- 24 — Faro.
- 25 — Silves.
- 26 — Santa Marta de Penaguião.
- 27 — Alter do Chão.
- 28 — Borba.
- 29 — Montoito.
- 30 — Vila Viçosa.
- 31 — Almodôvar.
- 32 — Ferreira do Alentejo.
- 33 — Fronteira.
- 34 — Ponte de Sor.
- 35 — Vila do Bispo.
- 36 — UNICAMA — União das Caixas do Algarve.
- 37 — Bragança.
- 38 — Mirandela.
- 39 — Faveiros.
- 40 — Paredes de Coura.
- 41 — Armamar.
- 42 — Salvaterra de Magos.
- 43 — Mafra.
- 44 — São João da Pesqueira.
- 45 — Alijó.
- 46 — Chacim.
- 47 — Urqueira.
- 48 — Barcelos.
- 49 — Ponte de Lima.
- 50 — Monforte.
- 51 — Alfândega da Fé.
- 52 — Viseu.
- 53 — Mangualde.
- 54 — Tarouca.
- 55 — Arouca.
- 56 — Vila Real de Santo António (Vila Nova de Cação).
- 57 — Castro Marim.
- 58 — Murça.
- 59 — Lamego.
- 60 — Loulé.
- 61 — São Bartolomeu de Messines.
- 62 — Olhão.
- 63 — Moura.
- 64 — Penalva do Castelo.

- 65 — Vila da Feira.
- 66 — Oliveira de Azeméis.
- 67 — Castelo de Paiva.
- 68 — Estarreja.
- 69 — Tabuaço.
- 70 — Serpa.
- 71 — Alcácer do Sal.
- 72 — Nelas.
- 73 — Idanha a Nova.
- 74 — Cantanhede.
- 75 — Porto de Mós.
- 76 — Vila Nova de Tazem.
- 77 — Moimenta da Beira.
- 78 — São Miguel de Fontoura.
- 79 — Guarda.
- 80 — Crato.
- 81 — Vale de Cambra.
- 82 — Ponte da Barca.
- 83 — Peniche.
- 84 — Azambuja.
- 85 — São Pedro do Sul.
- 86 — Cartaxo.
- 87 — Vidigueira.
- 88 — Reguengos de Monsaraz.
- 89 — Cinfães.
- 90 — Abrunheira.
- 91 — Leiria.
- 92 — Palmela.
- 93 — Sabrosa.
- 94 — Sousel.
- 95 — Alcanhões.
- 96 — FEREC — Federação Regional do Centro.
- 97 — Braga.
- 98 — Ilha Graciosa.
- 99 — Vila Nova de Anços.
- 100 — Vila Franca do Campo.
- 101 — Fundão.
- 102 — Aljustrel.
- 103 — Figueira da Foz.
- 104 — Torre de Moncorvo.
- 105 — Coimbra.
- 106 — Coruche.
- 107 — Oliveira de Frades.
- 108 — Pombal.
- 109 — Estremoz.
- 110 — Sul, concelho de Rio Maior.
- 111 — Santarém.
- 112 — Benfica do Ribatejo.
- 113 — Vieira do Minho.
- 114 — Penamacor.
- 115 — Vouzela.
- 116 — UNICABA.
- 117 — Gavião.
- 118 — Monção.
- 119 — Seia.
- 120 — Avis.
- 121 — Montemor-o-Novo.
- 122 — Beja.
- 123 — Celorico da Beira.
- 124 — São Brás de Alportel.
- 125 — Alcoutim.
- 126 — Alcobaça.
- 127 — Alcochete.
- 128 — Pernes.
- 129 — Riachos.
- 130 — Oliveira do Bairro.
- 131 — Melgaço.
- 132 — Póvoa do Lanhoso.
- 133 — Seixal.
- 134 — Alandroal.
- 135 — Ovar.
- 136 — Ponta Delgada.
- 137 — Mesão Frio.
- 138 — Chaves.
- 139 — Cabeceiras de Basto.
- 140 — Póvoa de Varzim.
- 141 — Guimarães.
- 142 — Vila Nova de Paiva.
- 143 — São Teotónio.
- 144 — Celorico de Basto.
- 145 — Castelo de Vide.
- 146 — Sobral de Monte Agraço.
- 147 — Alenquer.
- 148 — Tomar.
- 149 — Ribeira Grande.
- 150 — CREDICOOP.
- 151 — Sever do Vouga.
- 152 — Angra do Heroísmo.
- 153 — Almeida.
- 154 — Velas.
- 155 — Praia da Vitória.
- 156 — Calheta.
- 157 — Horta.
- 158 — Mogadouro.
- 159 — Vinhais.
- 160 — Zona do Pinhal.
- 161 — Aveiro e Ílhavo.
- 162 — Sátão.
- 163 — Arruda dos Vinhos.
- 164 — Mortágua.
- 165 — Santo Tirso.
- 166 — Figueiró dos Vinhos.
- 167 — Carregal do Sal.
- 168 — Portalegre.
- 169 — Arronches.
- 170 — Óbidos.
- 171 — Vagos.
- 172 — Vila Real.
- 173 — Caixa Central.
- 174 — Viana do Castelo.
- 175 — Anadia.
- 176 — Marco de Canaveses.
- 177 — Peso da Régua.
- 178 — Elvas.

Depositado em 23 de Setembro de 1985, a fl. 54 do livro n.º 4, com o n.º 365/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P. e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre aquela empresa pública e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

O SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por um lado, e a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., por outro, acordam e aceitam na adesão do primeiro ao AE de que são outorgantes aquela empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Escritórios e Serviços e outros, o qual veio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1984, bem como à alteração de que foi objecto publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Fevereiro de 1985.

Lisboa, 10 de Julho de 1985.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões.

Maria José Nunes Cantigas.

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Setembro de 1985, a fl. 54 do livro n.º 4, com o n.º 363/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção o Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1985:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral (CC).
Encarregado de turno.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Analista.
Enfermeiro.
Preparador de trabalho.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Mestre de papel e cartão ou telas metálicas.
Preparador ou operador de laboratório.
Controlador de qualidade de papel.

5.4 — Outros:

Auxiliar de enfermagem.
Fiel de armazém (met.).

6 — Profissionais semiquualificados:

6.2 — Produção:

Trabalhadores de serviços complementares.
Auxiliar de laboratório.

Profissões integradas em 2 níveis

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de produção (a).
Chefe de fabricação (a).
Chefe de laboratório (a).
Chefe de serviços técnicos (a).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de turno.

(a) Consoante o tipo de serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981:

1 — Quadros superiores:

Chefe de agência.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Programador de turismo.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico de turismo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Oficial.

Caixa.

5.4 — Outros:

Promotor.

Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Paquete.

Contínuo.

Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aspirante.

Praticante.

Profissões integráveis em 2 níveis

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador.

CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de oficial principal (metalúrgico ou electricista), abrangida pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1985:

Profissão integrada em 2 níveis

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Oficial principal (metalúrgico ou electricista).

AE entre a TAP — AIR PORTUGAL, E. P., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1985:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Supervisor de cabina.

Chefe de cabina.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Comissário e assistentes de bordo.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária

Aos 8 dias do mês de Julho de 1985, reuniu a comissão técnica paritária emergente do acordo de empresa (AE) outorgado entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982.

Foi deliberado o seguinte, no exercício da competência referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 19.ª do AE:

1 — No âmbito da recente reestruturação do centro de microfilmagem do Seixal, foi definido um novo posto de trabalho a quem fica atribuída a responsabi-

lidade directa pelo seu funcionamento, de acordo com normas e orientações superiores.

2 — Esse posto, pelas suas características e qualificação, não se integra em nenhuma das categorias profissionais existentes no anexo I do AE.

3 — Deste modo, foi acordado criar a categoria profissional, técnico de microfilmagem, com as classes de 1.^a e 2.^a, enquadradas respectivamente nos níveis 5 e 6 do anexo III do AE, e com a seguinte definição de funções, a integrar no anexo I do AE:

É o trabalhador que, de acordo com normas e orientações superiores, organiza e assegura as actividades do centro de microfilmagem, designadamente as relativas à programação, preparação técnica e execução da microfilmagem da

documentação, seu arquivo e reprodução. Coordena, orienta e controla os trabalhadores que o coadjuvam.

Siderurgia Nacional, 8 de Julho de 1985.

Representantes da Empresa:

Luís Filipe Loureiro Maia Pereira.
(Assinatura ilegível.)

Representantes Sindicais:

Joaquim Carvalho.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Setembro de 1985, a fl. 54 do livro n.º 4, com o n.º 364/85, nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.