

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 5

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 60\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 53

N.º 5

P. 267-306

8 - FEVEREIRO - 1986

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— Informação estatística sobre greves .....	269
— Emissão de portarias de extensão .....	269

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleiros e Ofícios Correlativos dos Dist. do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real .....	270
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	270
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	271
— PE das alterações ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	272
— PE das alterações ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	272
— PE das alterações ao CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	273
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros .....	274
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos .....	274
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda .....	275
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal .....	275
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra .....	276
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	276

**Convenções colectivas de trabalho:**

	Pág.
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	277
— ACT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e outras e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros .....	280
— AE entre a Companhia Aveirense de Moagens, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas .....	287
— AE entre a Dragão Abrasivos, L. <sup>da</sup> , e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial .....	304
— CCT para a construção civil e obras públicas — Alteração da composição da comissão paritária .....	305
— ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Deliberação da comissão paritária .....	305

---

**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Informação estatística sobre greves

#### Despacho

Tendo-se iniciado, em 1985, um novo sistema de recolha de informação estatística sobre greves, com adopção de um boletim estatístico, a fornecer pelo Ministério e a preencher pelos estabelecimentos objecto de tratamento informático, importa divulgar através do *Boletim do Trabalho e Emprego*, a notícia e objectivos visados, pelo que determino a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, da informação em anexo.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 24 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

#### Informação

Data de 1926 (Outubro, Genebra) a primeira Resolução da Organização Internacional do Trabalho, recomendando o apuramento estatístico do «fenómeno» greve. Este apuramento cobria o objectivo dos conflitos de trabalho e respectivos resultados, métodos de solução, extensão dos conflitos (número de estabelecimentos e pessoas envolvidas, número de dias perdidos). Os resultados deviam ser publicados pelo menos uma vez por ano.

Em 1985, a Organização Internacional do Trabalho, na 71.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, adopta nova resolução e nova recomendação, incluindo as estatísticas de greves no campo das estatísticas do trabalho. Preconiza a cobertura de todos os ramos da actividade económica e a publicação, pelo menos, uma vez por ano.

É de toda a evidência que, qualquer que seja a interpretação do facto social «greve», os organismos internacionais, as administrações, a investigação e os técnicos consideram indispensável proceder à sua quantificação. Numa perspectiva de utilização das informações recolhidas, refira-se que estas têm sido solicitadas por organismos internacionais (OIT, CEE), por

departamentos públicos, organizações do trabalho, empresas e universidades.

A dificuldade de recolha dos elementos estatísticos sobre greves reside no encontro do ponto de equilíbrio entre a informação necessária e a informação que é possível obter — é nesta perspectiva que o Ministério do Trabalho e Segurança Social se procura situar com a metodologia e o actual processo de recolha de informação. Assim, a unidade de base será toda a greve detectada, e apenas a greve, entendendo-se como tal em sentido amplo a abstenção ou perturbação temporária e concertada dos termos normais de prestação de trabalho por parte de um grupo de trabalhadores, tendo em vista forçar as entidades patronais ou os poderes públicos à aceitação das suas reivindicações. Consideram-se trabalhadores abrangidos todos aqueles cuja ausência seja justificada pela adesão à greve. Para evitar dúvidas na contagem do número de greves adoptou-se o critério de manifestação de vontade materializada, nomeadamente, no pré-aviso de greve.

No interesse de todos os utilizadores, e porque qualquer operação estatística depende essencialmente do fornecedor da informação, espera ter o Ministério do Trabalho e Segurança Social a melhor colaboração por parte de todos os agentes envolvidos e interessados neste projecto.

O novo sistema de recolha de informação estatística sobre greves insere-se assim na preocupação de melhorar os elementos já disponíveis, aperfeiçoando indicadores já existentes.

Para o efeito (e sendo, como regra, a unidade de recolha o estabelecimento) serão os estabelecimentos contactados pelos serviços do Ministério do Trabalho e Segurança Social, cabendo a recolha e o esclarecimento de dúvidas às delegações regionais da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho da área do respectivo estabelecimento.

Os trabalhos realizados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social sobre esta temática remontam a 1974 e estão publicados nas edições do Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT).

---

### Emissão de portarias de extensão

#### Despacho

1 — Por razões óbvias, é desejável que a emissão de portarias de extensão de convenções colectivas de trabalho se concretize, tanto quanto possível, dentro de um prazo curto relativamente à data de publicação das convenções a estender.

2 — Nestes termos, deverá a Direcção-Geral do Trabalho providenciar no sentido de que, em regra, a pu-

blicação dos avisos de portarias de extensão seja simultânea com a publicação das convenções colectivas de trabalho a serem, eventualmente, seu objecto.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 30 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Dist. do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1985, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas alterações as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante;

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 do sector, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso da PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e do Comércio Interno, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores Bar-

beiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1985, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam na área da convenção a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos nos prazos previstos na convenção que agora se estende.

Quanto à tabela salarial 1, o acréscimo de encargos resultantes da retroactividade a 1 de Setembro de 1985 poderá ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e do Comércio, 28 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

---

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1985, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Faro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

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

Considerando que, na área de aplicação da convenção, desenvolvem a actividade económica abrangida entidades patronais não filiadas na associação patronal signatária e que têm ao seu serviço trabalhadores representados pela Federação outorgante;

Considerando a existência, para a mesma área geográfica de aplicação, de uma convenção celebrada entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros, também objecto de PE;

Considerando, finalmente, a conveniência em promover, na medida do possível, a completa uniformização das condições de trabalho na área e no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, 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 a Associação dos Comerciantes do Distrito de Faro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que,

não estando filiadas na associação patronal signatária, prossigam no distrito de Faro, à excepção do concelho de Portimão, 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 comercial signatária e não representados pela Federação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Abril de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade fixados ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 6.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e do Comércio, 28 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

---

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 28 de Outubro de 1985, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial de Portimão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

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

Considerando que, na área de aplicação da convenção, desenvolvem a actividade económica abrangida entidades patronais não filiadas na associação patronal signatária e que têm ao seu serviço trabalhadores representados pela Federação outorgante;

Considerando a existência, para a mesma área geográfica de aplicação, de uma convenção celebrada entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros, também objecto de PE;

Considerando, finalmente, a conveniência em promover, na medida do possível, a completa uniformização das condições de trabalho na área e no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, 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 a Associação Comercial de Portimão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal signatária, prossigam no concelho de Portimão 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 comercial signatária e não representados pela Federação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade fixados ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 6.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 28 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas 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.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Julho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 6.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Agricultura, Pescas e Alimentação e da Indústria e do Comércio, 28 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Alimentação, *António Amaro de Matos*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que a referida convenção 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 Tra-*

*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades pa-

tronais do mesmo sector económico (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Julho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 6.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Agricultura, Pescas e Alimentação e da Indústria e do Comércio, 28 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Alimentação, *António Amaro de Matos*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

## PE das alterações ao CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

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 mesma convenção e a necessidade de uniformizar as condições de trabalho para o sector em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1985, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Turismo e do Emprego e Formação Profissional, 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 União das Associações da Indústria Hoteleira e Simi-

lares do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que na área da convenção prossigam as actividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas sem filiação sindical que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

## Artigo 2.º

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

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho e Segurança Social, 22 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Turismo, *Licínio Alberto de Almeida Cunha*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte e outras  
e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1985, foram publicadas as alterações ao CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis do Norte e outras e o Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros.

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 convenção e a necessidade de uniformizar as condições de trabalho para o sector em causa;

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.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1985, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Turismo e do Emprego e Formação Profissional, 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 Hotéis do Norte e outras e o Sin-

dicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1985, são tornadas extensivas às entidades patronais que na área da convenção prossigam as actividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias sem filiação sindical ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho e Segurança social, 22 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Turismo, *Licínio Alberto de Almeida Cunha* — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

---

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outros  
e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas 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 é 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 Tra-*

*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro 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 Emprego e Formação Profissional e da Indústria e Energia, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1985, são tornadas extensivas a todas



as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes 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.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Novembro de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e do Comércio, 16 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Henriques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pego Todo-Bom*.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão da alteração mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1986.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 dos citados preceitos e diploma, tornará a alteração extensiva, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre as 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, bem como às relações de trabalho entre as 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.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1986.

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

- a) A todas as entidades patronais que se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular não inscritas na associação patronal outorgante da convenção e exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra.**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1985, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que na área da convenção se dediquem à indústria de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele 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.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

---

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

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE 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, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que na área da convenção prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, e última revisão no n.º 47, de 22 de Dezembro de 1984, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Retribuição)

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1200\$.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores nas deslocações)

- 1 — .....
- a) .....
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
- Pequeno-almoço — 90\$;  
Almoço ou jantar — 350\$;  
Ceia — 300\$.
- c) .....

Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Refeitório e subsídio de alimentação)

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição de 75\$ diários.

## ANEXO II

### TABELA A

Aplicável nas empresas que laborem em tomate (nas quais seja aplicável o CCTV da indústria de tomate).

### TABELA B

Nas restantes empresas.

Níveis	Tabela A	Tabela B
0.....	81 700\$00	60 200\$00
1.....	67 600\$00	50 200\$00
2.....	58 500\$00	46 200\$00
3.....	51 200\$00	40 150\$00
4.....	41 100\$00	35 800\$00
5.....	37 800\$00	33 000\$00

Níveis	Tabela A	Tabela B
6.....	34 900\$00	30 200\$00
7.....	31 400\$00	28 200\$00
8.....	29 800\$00	26 600\$00
9.....	28 000\$00	24 800\$00
10.....	26 200\$00	23 200\$00
11.....	24 600\$00	22 900\$00
12.....	22 500\$00	22 800\$00
13.....	20 800\$00	22 600\$00
13-A.....	19 200\$00	19 500\$00
14.....	14 800\$00	13 550\$00
15.....	13 100\$00	12 100\$00

A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1985.

Lisboa, 8 de Janeiro de 1986.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas):

*Estêvão Martins.*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

*Maria Manuela Mendes Campos da Silva.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

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

Lisboa, 17 de Janeiro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros representa os seguintes sindicatos do CCT/horto-fruticultura:

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1986. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marromistas e Montantes de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 13 de Janeiro de 1986. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1986. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

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

Pelo Secretariado, *Amável Alves.*

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1986. — Pelo Executivo, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 28 de Janeiro de 1986, a fl. 73 do livro n.º 4, com o n.º 28/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e outras  
e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área de aplicação)**

O presente ACT aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Âmbito pessoal)**

1 — Este ACT obriga, por um lado, todas as empresas de seguros representadas pela Associação Portuguesa de Seguradores e, por outro, todos os trabalhadores daquelas empresas representados pela FENSIQ.

2 — Ficam igualmente obrigados por este ACT a APS e os trabalhadores ao seu serviço, representados por aquela Federação.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Vigência e revisão)**

O presente ACT e as tabelas salariais a ele anexas entram em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorarão pelo período previsto na lei.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

Só podem ser abrangidos pelo presente ACT os trabalhadores que possuam as habilitações académicas e desempenhem, de modo efectivo, as funções previstas nos anexos.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Casos de interinidade)**

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — A substituição prevista nesta cláusula terá de ter o acordo escrito do trabalhador substituto, devendo ser comunicado ao sindicato no prazo de 15 dias.

3 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de 6 meses, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou

no caso de doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou requisição por parte do governo, entidades públicas ou do sindicato outorgante.

4 — Nos casos de excepção previstos no n.º 3 desta cláusula, o período de interinidade não poderá, no entanto, exceder 48 meses consecutivos.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Consequências da interinidade)**

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o ordenado base da função do trabalhador substituído.

2 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do ACT correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Formação profissional)**

Aos trabalhadores abrangidos por este ACT serão proporcionados meios de formação adequados.

**CAPÍTULO III**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**(Horário normal de trabalho)**

O horário normal de trabalho será o compreendido entre as 8 horas e 45 minutos e as 12 horas e 45 minutos e entre as 13 horas e 45 minutos e as 16 horas e 45 minutos, de segunda-feira a sexta-feira, excepto à segunda-feira, em que terminará às 17 horas e 45 minutos, sem prejuízo do estabelecido no anexo II (médicos).

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**(Período normal de trabalho)**

1 — O período normal de trabalho terá a duração de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, acrescido de 30 minutos à segunda-feira.

2 — A duração do trabalho semanal será de 35 horas e 30 minutos.

3 — O período normal de trabalho e a duração de trabalho semanal dos médicos são os constantes no clausulado específico dos médicos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Duração e marcação de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 22 dias úteis de férias.

2 — Se a admissão do trabalhador se verificar no primeiro semestre terá direito, nesse caso, a um período de 8 dias úteis.

3 — A marcação de férias deverá ser feita de acordo com a entidade patronal, tendo em conta as necessidades de serviço.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

As férias dos trabalhadores são interrompidas em caso de doença e ou nojo, desde que a entidade patronal seja dos factos informada, nos termos da lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei serão ainda observadas a terça-feira de Carnaval e a véspera de Natal.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a um suplemento de 25 % sobre o ordenado base do respectivo grau.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

Desde que o trabalhador o requeira por escrito, as entidades patronais procederão ao desconto da quota sindical do trabalhador ao seu serviço e enviarão até ao dia 10 de cada mês a referida importância para o sindicato respectivo.

### CAPÍTULO IV

#### Retrotribuição do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Classificação dos ordenados)

Para efeitos deste ACT entende-se por:

- a) *Ordenado base*. — A remuneração mínima, estabelecida na respectiva tabela salarial, para cada grau;
- b) *Ordenado mínimo*. — O ordenado mínimo estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;

c) *Ordenado efectivo*. — O ordenado ilíquido mensal recebido pelo trabalhador, excluindo o subsídio de almoço;

d) *Ordenado anual*. — O ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo mensal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Prémios de antiguidade)

1 — Todo o trabalhador ao completar 10 anos, seguidos ou interpolados, de actividade seguradora prestada às entidades patronais a que este ACT se aplica terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar 10 anos, 10 %;

Por cada ano completo a mais 1 %, até ao limite máximo de 30 %.

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora, permanecer, pelo menos, 4 anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste ACT não tenha promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar 4 anos, 4 %;

Por cada ano completo a mais, 1 %;

Ao completar 10 anos na actividade seguradora, este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível A.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4 serão considerados:

- a) Os anos de actividade prestados no âmbito do sindicato outorgante;
- b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses de seguros em território português, fora da área do sindicato, a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de seguros portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — Às empresas estrangeiras e mistas é facultada a contagem do tempo a que se refere a alínea b) do n.º 6 de forma diferida até 5 anos, em parcelas não inferiores a um quinto desse tempo, em cada aniversário futuro da admissão do trabalhador.

9 — Para efeitos destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade seguradora cada ano de serviço, independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste úl-

timo caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

10 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Despesas efectuadas em serviço em Portugal)

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, mediante apresentação de documentos comprovativos.

2 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis.

3 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

4 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro, expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

5 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas efectuadas em deslocação em serviço no estrangeiro)

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

- a) As mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, quando a deslocação se efectuar na companhia de um gestor público ou de qualquer membro de um conselho de administração;
- b) 90% das ajudas de custo que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que auferirem ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70% dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

## CAPÍTULO V

### Outras condições

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Contribuições)

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a Segurança Social, nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Benefícios em caso de morte)

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma oficial, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes o ordenado mensal da sua categoria;
- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior, em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a) em sexuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 550, 1100 e 3300 contos.

3 — Os montantes das indemnizações obtidos por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso do trabalho a tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Condições especiais em seguros próprios)

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo na situação de reforma, beneficiam da eliminação da verba «Encargos» em todos os seguros em nome próprio.



2 — Sem prejuízo do número anterior, e desde que o contrato não tenha mediação, os trabalhadores que não se encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto, nos seus seguros próprios, de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva relativamente aos agentes de seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Almoço)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio para almoço, no valor de 390\$, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Nos anos em que apenas a tabela seja revista a verba referida no número anterior será corrigida de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis, com arredondamento para a unidade de escudos imediatamente superior.

3 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho a tempo parcial só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia.

4 — Quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiarão do disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Procuração e ou credencial)

Todos os trabalhadores com procuração e ou credencial, nomeadamente para representar a empresa no tribunal de trabalho, comissões de conciliação e julgamento ou comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20% calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenado mencionados neste ACT serão devidos quando as funções forem desempenhadas com carácter de regularidade e são cumuláveis até ao máximo de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Manutenção dos direitos e regalias)

1 — Da aplicação deste ACT não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de remuneração, bem como perda de qualquer regalia que lhe tenha sido atribuída por convenção colectiva do sector.

2 — Os trabalhadores continuarão a beneficiar dos complementos de segurança social adquiridos quer por contrato individual de trabalho quer por convenção colectiva que os tenha anteriormente abrangido.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Princípios de liberdade e boa-fé)

1 — As partes outorgantes comprometem-se, através da assinatura deste ACT, a promover as diligências necessárias para que a empresa e os trabalhadores respeitem todas as suas cláusulas.

2 — No sentido de esclarecer as dúvidas surgidas na interpretação deste ACT e de integrar as suas lacunas é criada uma comissão paritária, composta de igual número de representantes das partes outorgantes, nos termos e condições a estabelecer.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação)

1 — As entidades patronais reclassificarão todos os trabalhadores que venham a estar abrangidos por esta convenção nas categorias e graus constantes dos anexos.

2 — A reclassificação será efectuada no prazo máximo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Os trabalhadores não sindicalizados que preencham os requisitos constantes dos anexos e que pretendam optar pelas condições estabelecidas no presente ACT deverão manifestar essa pretensão à empresa no prazo máximo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Disposições finais)

1 — Por se considerar que a presente convenção é globalmente mais favorável, o acordo de adesão e a tabela salarial publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 1982, e 11, de 22 de Março de 1983, são substituídos pela presente convenção.

2 — A contratação colectiva vertical publicada em data posterior à referida no n.º 1 deixará de se aplicar aos quadros técnicos abrangidos por este ACT.

## ANEXO I

### Quadros superiores

#### I-A) Definição de funções

1 — *Economistas*. — São economistas todos os licenciados em qualquer dos ramos das ciências económi-

cas e financeiras, economia, finanças, gestão de empresas e relações internacionais políticas e económicas que, comprovadamente, exerçam funções para as quais esteja definida uma qualificação que é própria da sua formação.

2 — *Engenheiros*. — São engenheiros todos os licenciados em engenharia pelas universidades portuguesas e ou que possuam o curso de Engenharia de Máquinas da Escola Náutica que comprovadamente exerçam funções da sua especialidade.

3 — *Juristas*. — São juristas todos os licenciados em Direito que exerçam funções jurídicas de natureza diversa, nomeadamente através da elaboração de pareceres jurídicos, análise de diplomas legais e jurisprudência, elaboração de estudos e projectos normativos.

4 — *Matemáticos*. — São matemáticos todos os licenciados em matemática que efectuem investigação no domínio das matemáticas fundamentais, exercendo funções próprias da sua formação, nomeadamente através da elaboração de modelos económicos de gestão.

5 — *Engenheiros técnicos*. — São engenheiros técnicos todos os diplomados pelos institutos superiores de engenharia e ou que possuam o curso de Oficiais Maquinistas da Escola Náutica que comprovadamente exerçam funções da sua especialidade.

6 — *Contabilistas*. — Contabilistas são os trabalhadores que, diplomados pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, antigos institutos comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército que, comprovadamente, exerçam funções próprias da sua formação, organizando e orientando tecnicamente serviços de contabilidade da empresa ou efectuando estudos da sua especialização académica que lhes sejam solicitados.

#### I-B) Carreira profissional

1 — O enquadramento das várias categorias profissionais previstas na presente convenção far-se-á em 5 graus, desdobrados em níveis salariais de A a D.

2 — A carreira profissional inicia-se pelo grau de adjunto técnico, nível salarial A.

3 — Os adjuntos técnicos serão promovidos aos níveis salariais B, C e D após 1 ano de exercício efectivo de funções em cada um dos níveis imediatamente anteriores.

4 — Aos assistentes técnicos a quem tenham sido cometidas funções de chefia será atribuído o nível salarial da letra E.

5 — A progressão nas restantes categorias e níveis salariais fica dependente, por um lado, da natureza e responsabilidade das funções exercidas, de acordo com a descrição dos graus e, por outro lado, do mérito com que são desempenhadas.

#### I-C) Descrição dos graus

*Adjunto técnico*. — Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controle permanente de outro quadro, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

*Assistente técnico*. — Pode orientar funcionalmente outros trabalhadores. Executa pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica com autonomia técnica, embora subordinado a orientação de outro quadro da empresa.

*Assessor técnico*. — Pode orientar áreas individualizadas e bem definidas, planificando e distribuindo as acções, sendo responsável pela sua execução final. Pode supervisionar outros trabalhadores, quadros ou não, e tomar decisões de responsabilidade na esfera da sua competência. Executa análises, estudos e projectos com autonomia técnica em actividades complexas e heterogéneas.

*Consultor técnico*. — Pode supervisionar áreas complexas e ou várias áreas individualizadas. Pode supervisionar grupos de quadros especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo planificação e tomada de decisões na esfera da sua competência. Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade com completa autonomia técnica, por incumbência directa do órgão de gestão, dentro da política e objectivos a alcançar na área dos serviços técnicos, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.

*Consultor*. — É o consultor técnico a quem podem ser exigidas funções de especial complexidade e que atinge esta categoria por distinção.

#### I-D) Enquadramento profissional

Adjunto técnico — A, B, C e D.  
Assistente técnico — D, E, F, G e H.  
Assessor técnico — H, I, J, L e M.  
Consultor técnico — M, N e O.  
Consultor — O.

I-E) Tabela salarial

Níveis	Remunerações
A .....	63 800\$00
B .....	68 600\$00
C .....	72 500\$00
D .....	76 400\$00
E .....	81 000\$00
F .....	85 700\$00
G .....	90 400\$00
H .....	95 100\$00
I .....	101 400\$00
J .....	107 500\$00
L .....	113 900\$00
M .....	120 200\$00
N .....	129 600\$00
O .....	139 000\$00

A presente tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1986.

## ANEXO II

### Médicos

#### II-A) Clausulado específico dos médicos

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Questões deontológicas)

1 — As empresas e os médicos deverão respeitar o código deontológico da profissão médica.

2 — Os médicos deverão ter asseguradas as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

3 — O acto médico de especialidade só pode ser solicitado ao médico credenciado na respectiva especialidade.

4 — Dentro de cada empresa a organização e controlo dos actos médicos são, satisfeitas as necessidades operacionais, da estrita competência de hierarquia médica.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Âmbito)

Para os efeitos deste contrato, consideram-se abrangidos pelo presente anexo todos os trabalhadores que, licenciados em Medicina, possuam a respectiva cédula profissional e tenham cumprido as formalidades legais e desempenhem as funções próprias da profissão de médico.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Condições de acesso)

1 — Os médicos que façam prova de que adquiriram a especialidade de internista ou generalista ou ortopedista serão classificados como especialistas e remunerados pelo respectivo nível salarial, sem prejuízo de poderem continuar a exercer as funções anteriores.

2 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de uma categoria mencionada, prevalece para todos os efeitos e categoria superior.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### (Período semanal de trabalho)

1 — Atendendo à especificidade própria da actividade médica e à responsabilidade e diversidade da natureza das tarefas que a integram e são exigidas pela actividade desenvolvida no ramo de seguros, o período normal de trabalho e a duração do trabalho semanal são fixados por acordo entre a empresa e o trabalhador no contrato individual de trabalho.

2 — O início e o termo do período diário de trabalho são fixados por acordo entre a empresa e o trabalhador no contrato individual de trabalho.

3 — O período normal de trabalho poderá englobar vários serviços médicos, tais como consultas, intervenções cirúrgicas, prevenção por escala participação em juntas médicas e função de perito junto dos tribunais.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### (Condições de trabalho)

1 — Para o exercício do serviço de prevenção por escala, poderá ser nomeado qualquer médico da empresa.

2 — As escalas nos dias úteis (o sábado não é dia útil) não poderão exceder a proporção de 12 horas (das 20 às 8 horas) por quinzena de trabalho.

3 — As escalas de fim-de-semana (sábado, domingo ou feriados) não poderão exceder a proporção de 48 horas por quinzena de trabalho.

4 — Os impedimentos temporários de qualquer médico, desde que de curta duração, deverão ser resolvidos pelo sistema de trocas de serviço.

5 — Os médicos que, com carácter de regularidade, desempenhem os serviços referidos no n.º 1 terão direito a um suplemento de 20% sobre o ordenado base da respectiva categoria.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### (Peritagens e juntas médicas)

Os médicos que desempenhem as funções de defesa da empresa em juntas médicas e de peritos junto dos tribunais terão direito a um suplemento de 20% sobre o ordenado base da respectiva categoria.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### (Suplementos de ordenado)

Os suplementos mencionados na cláusula anterior e no n.º 5 da cláusula 5.<sup>a</sup> (Condições de trabalho) só serão atribuídos se as funções referidas forem desempenhadas com carácter de regularidade e são cumuláveis até ao máximo de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### (Trabalho especial)

1 — Os actos médicos cirúrgicos executados a solicitação da empresa, ou em circunstâncias de reconhecida urgência, entre as 19 e as 7 horas do dia seguinte serão remunerados através do preço/hora normal, acrescido de um montante calculado com base na tabela da Ordem dos Médicos equivalente a um valor de  $K = 200\$$ .

2 — Os actos cirúrgicos praticados durante o serviço de prevenção por escala e nas condições acima referidas terão um acréscimo de remuneração, com base na tabela da Ordem dos Médicos, equivalente a 30% do valor  $K$  fixado no número anterior.

## II-B) Carreira profissional

1 — A carreira profissional dos licenciados em Medicina inicia-se pelo grau «médico», nível salarial A.

2 — Os médicos serão promovidos aos níveis salariais B, C e D após 1 ano de exercício de funções em cada um dos níveis imediatamente anteriores.

3 — A progressão nas restantes categorias e níveis salariais fica dependente, por um lado, da natureza e responsabilidade das funções exercidas de acordo com a descrição dos graus e, por outro lado, do mérito com que são desempenhadas, sem prejuízo do disposto na cláusula 3.ª deste anexo.

## II-C) Descrição de graus

*Director.* — É o médico que coordena a actividade clínica da empresa, elaborando, por incumbência da mesma, a política e objectivos a alcançar na área dos seus serviços, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.

*Médico especialista que executa actos cirúrgicos ou médico supervisor:*

1 — É o médico que executa actos cirúrgicos dentro da sua especialidade credenciado pela instituição oficial competente ou que tenha terminado com aproveitamento o respectivo internato hospitalar da especialidade.

2 — Ou o médico que, por incumbência da empresa, supervisa médicos de categoria inferior.

*Médico especialista ou médico supervisor:*

1 — É o médico que executa as tarefas da sua especialidade, sem actividade cirúrgica.

2 — Ou o médico que, por incumbência da empresa, supervisa médicos de categoria inferior.

*Médico.* — É o profissional licenciado em Medicina que executa tarefas médicas decorrentes da sua profissão não incluído em nenhuma das categorias anteriores.

## II-D) Enquadramento profissional

Médico — A, B, C e D.

Médico especialista ou supervisor — E, F, G e H.

Médico especialista que executa actos cirúrgicos ou supervisor — H, I, J, L e M.

Director — M, N e O.

## II-E) Tabela salarial

Níveis	Remunerações
A .....	63 800\$00
B .....	68 600\$00
C .....	72 500\$00
D .....	76 400\$00
E .....	81 000\$00

Níveis	Remunerações
F .....	85 700\$00
G .....	90 400\$00
H .....	95 100\$00
I .....	101 400\$00
J .....	107 500\$00
L .....	113 900\$00
M .....	120 200\$00
N .....	129 600\$00
O .....	139 000\$00

A presente tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1986.

## ANEXO III

### Agentes técnicos de arquitectura e engenharia

1 — Para efeitos deste ACT consideram-se agentes técnicos de arquitectura e engenharia todos os trabalhadores habilitados com o curso de Mestrância de Construtor Civil ou outro equivalente pela legislação em vigor.

2 — Aos agentes técnicos de arquitectura e engenharia compete estudar, projectar, realizar, orientar e fiscalizar trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão, podendo especializar-se em diversas tarefas, nomeadamente na condução e direcção de obras, fiscalização e controle, chefia de estaleiros, análise de custos e orçamentos; planeamentos; preparação de trabalhos; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico.

3 — Aos agentes técnicos de arquitectura e engenharia será sempre exigida a carteira profissional, passada pelo sindicato.

4 — Os agentes técnicos de arquitectura e engenharia são admitidos pelo grau I e serão promovidos ao grau II após 1 ano de exercício de funções e aos graus III e IV após o exercício de funções de 2 anos em cada um dos referidos graus.

### 5 — Tabela salarial:

Níveis	Gráus	Remunerações
A .....	Grau I .....	63 800\$00
B .....	Grau II .....	68 600\$00
C .....	Grau III .....	72 500\$00
D .....	Grau IV .....	76 400\$00

A presente tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1986.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1986.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores, em seu nome e em representação de:

Companhia de Seguros A Social;  
Aliança Seguradora, E. P.;  
Bonança, E. P.;

Companhia de Seguros de Crédito, E. P.;  
A Fidelidade, Grupo Segurador, E. P.;  
Companhia de Seguros Garantia;  
Companhia de Seguros Império, E. P.;  
Mundial Confiança, E. P.;  
Mútua de Pescadores, E. P.;  
Companhia de Seguros O Trabalho, E. P.;  
Tranquilidade Seguros, E. P.;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;

Sindicato Independente dos Médicos;  
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos da Empresa;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato dos Contabilistas;  
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;

António Cruz de Freitas Mil-Homens.  
José Manuel Coelho Martins.  
Maria Cândida Lourenço.

Depositado em 3 de Fevereiro de 1986, a fl. 74 do livro n.º 4, com o n.º 31/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## **AE entre a Companhia Aveirense de Moagens, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **(Área e âmbito)**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Companhia Aveirense de Moagens, S. A. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **(Vigência, denúncia e revisão)**

- 1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.
- 2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.
- 4 — A tabela salarial, anexo III, e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1985.
- 5 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.
- 6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 7.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão, classificação e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.ª**

##### **(Condições gerais de admissão)**

- 1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:
  - a) Idade não inferior a 14 anos;
  - b) Escolaridade mínima imposta por lei.
- 2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:
  - a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE estejam ao serviço da empresa;
  - b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições específicas de admissão)

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A classificação de trabalhadores que já tenham exercido a profissão não poderá ser efectuada para categoria inferior à constante de documento passado pelo sindicato, salvo declaração escrita do trabalhador derrogando aquele princípio.

3 — Compete à comissão paritária, a pedido do sindicato ou da empresa, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função.

4 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias.

2 — O período definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder 4 meses.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito, assinado pelas partes.

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

5 — Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental, sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Admissão para substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à empresa denunciar o contrato 8 dias antes de expirar o prazo e não for observado este, a admissão torna-se definitiva. Se o regresso ocorrer nos 8 dias que antecedem o termo do contrato e este não tiver ainda sido denunciado, considera-se prorrogado por mais 1 mês.

4 — A categoria e o escalão profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da empresa na vaga que se verificar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos 3 anos de permanência nesse escalão e de acordo com o anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Carreira profissional)

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Enquadramento)

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Mapas de quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a enviar até 31 de Maio de cada ano cópia de quadros de pessoal ao sindicato.

2 — A empresa obriga-se a afixar, durante um prazo de 45 dias, em lugar bem visível, cópia do mapa de quadros de pessoal.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as cláusulas deste AE;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários aos princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e física;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação e ou especialização profissional promovidos pelo sindicato;
- f) Dispensar os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de previdência ou em funções em organismos do Estado para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelo sindicato, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades do mesmo;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões de carácter sindical;
- n) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento.
- o) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se a que os dirigentes do sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao termo do período normal de trabalho.

2 — Os delegados sindicais e membros da comissão sindical têm o direito a reunir-se, durante o horário normal de trabalho, nos locais de trabalho, com os trabalhadores representados pelo sindicato, até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos ou extraordinários e, desde que nos restantes casos seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente. Os delegados sindicais ou a comissão sindical promotoras destas reuniões deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que elas se efectuarão.

3 — O crédito de horas dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais para o exercício das suas funções é, respectivamente, de 4 dias e 5 horas por mês, sem perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente AE;

- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores, através das vias adequadas, a assegurar os seus direitos ou a cooperar nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

#### CAPÍTULO IV Prestação de trabalho

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Horário de trabalho — definição e fixação)

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

2 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### (Tipos de horários)

Para efeitos deste AE entende-se por:

- a) *Horário normal*, aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem

como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixas;

- b) *Horário de turnos*, aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, 2 ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com escala pré-estabelecida.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### (Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na empresa, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE é de 45 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração de trabalho normal diário não poderá exceder 9 horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo o trabalhador prestar mais de 5 horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — Na parte média de cada um dos períodos do horário normal de trabalho os trabalhadores têm direito a uma pausa de 10 minutos para tomarem uma pequena refeição, desde que isso não afecte o normal funcionamento do serviço.

6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### (Trabalho por turnos)

1 — A empresa obriga-se a afixar as escalas de turnos antes das mesmas se iniciarem e sempre que haja actuação.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores e por forma a que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de 2 em 2 meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos deverá ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais, ou, na sua falta, pelo sindicato.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pela empresa.



6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos sobre equipamentos e matérias-primas ou para satisfazer necessidades imperiosas de abastecimento público.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a empresa deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo mediante apresentação da factura.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Sempre que a empresa necessite do trabalhador fora do seu horário normal de trabalho, garantir-lhe-á o transporte de e para a sua residência, desde que não seja em antecipação ou continuação do horário normal.

7 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos do número anterior, a empresa terá de observar o disposto no n.º 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>

8 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as 100 horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Será também considerado como trabalho nocturno o prestado em prolongamento de um período nocturno.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Definição e âmbito)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, tem direito o trabalhador, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, nunca inferior à tabela salarial constante do anexo III, as diuturnidades, os subsídios de turno, de férias, e de Natal e a retribuição por isenção do horário de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Local, forma e data do pagamento da retribuição)

1 — A empresa procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto do pagamento da retribuição será entregue ao trabalhador um talão preenchido de forma legível, no qual figurem o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Às retribuições previstas no anexo III será acrescida uma diuturnidade, no valor de 1500\$ mensais, por cada 3 anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os trabalhadores com 3 ou mais anos apenas vencerão uma diuturnidade à data da entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio equivalente a 1 mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores com baixa médica receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores com baixa por acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo a empresa complementar o montante recebido, a esse título, da empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores no ano de admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho receberão, como subsídio, tantos duodécimos quanto os meses de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão:

a) No ano da incorporação, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram serviço;

- b) No ano de regresso e se o mesmo se verificar até ao 1.º semestre, receberão o subsídio na totalidade; se o regresso se verificar no 2.º semestre, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

6 — Os trabalhadores em regime de contrato a prazo receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias de calendário conta-se sempre como 1 mês.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1 — À remuneração certa mínima dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido um subsídio com os seguintes valores mensais:

- a) 20 % em regime de 3 turnos com 2 folgas fixas;  
b) 15 % em regime de 2 turnos com 2 folgas fixas.

2 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar dá direito à remuneração especial de 100 %, a acrescentar à retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado será remunerado com um acréscimo de 200 %, para além da remuneração prevista na cláusula seguinte.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RI \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RI = Retribuição ilíquida;

HT = Horário de trabalho normal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de uma retribuição calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 3$$

sendo:

A = Acréscimo;

VM = Vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados confere ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias úteis seguintes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Retribuição especial por trabalho nocturno)

O trabalho normal prestado em tempo nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 25 % da sua remuneração base.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a um subsídio de refeição no valor de 125\$ por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores a quem sejam asseguradas as refeições de acordo com a cláusula 34.<sup>a</sup> não terão direito ao subsídio referido no número anterior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua receberá a retribuição mínima fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 1 dia.

2 — Se a substituição atingir 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função.

3 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

## CAPÍTULO VI

### Transferência e deslocação em serviço

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Deslocação e transferências — princípio geral)

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de tra-

balho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização equivalente ao produto do número de anos de serviço ou fracção pela retribuição mensal auferida à data da mudança e nunca inferior ao correspondente a 3 meses, salvo se se provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho habitual)

Entende-se por local de trabalho habitual aquele para o qual o trabalhador foi contratado e que resulta do objecto do contrato individual de trabalho efectuado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço)

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se a empresa lho proporcionar;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento, devidamente comprovadas e justificadas.

3 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 pelo preço da gasolina super em vigor, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

5 — Os trabalhadores que efectuarem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

6 — O trabalhador deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor equivalente a 20 anos da sua retribuição anual, calculada na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com o limite máximo de 5000 contos.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

O dia de descanso semanal é o domingo, considerando-se o sábado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — Serão observados na empresa os seguintes feriados:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da sede do distrito ou ainda qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias correspondente a 2 dias e meio por cada mês completo de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro desse ano.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 20 dias.

5 — Os trabalhadores em regime de contrato a prazo inferior a 1 ano terão direito a 2 dias e meio de férias por cada mês completo de serviço prestado, bem como ao subsídio correspondente.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou o delegado sindical, pela ordem indicada.

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

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, remetendo a empresa cópia do mesmo ao sindicato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada. A justificação da doença pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares, pelos serviços médico-sociais ou por atestado médico.

8 — No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

9 — Os casos omissos neste AE e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou o delegado sindical, pela ordem indicada.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito:

- a) À retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
- b) À retribuição correspondente ao período de férias e ao subsídio, na proporcionalidade do trabalho prestado no ano da cessação.

4 — 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.

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

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Definição de falta)

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão tomados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho em falta.

3 — Para efeitos de desconto de salários, deverá ser calculado o salário/hora de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>, multiplicando-se em seguida pelo número de horas de trabalho prestadas no mês.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas sem perda de retribuição, desde que o trabalhador faça prova dos motivos invocados para a justificação, as ausências verificadas pelos motivos a seguir indicados:

Motivo	Tempo	Documento
a) Casamento .....	15 dias seguidos .....	Certidão ou boletim de casamento.
b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem viva maritalmente, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados.	5 dias .....	Certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local.
c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação.	2 dias .....	Idem.

Motivo	Tempo	Documento
d) Falecimento de tios directos.....	1 dia .....	Idem.
e) Cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o devam indemnizar pelos prejuízos sofridos.	Necessário .....	Certidão ou documento passado pela entidade respectiva comprovativo do período de presença do trabalhador.
f) Consultas médicas, tratamentos e exame médico complementares (análises, radiografias, etc.).	Necessário .....	Idem.
g) Parto (esposa ou companheira) e nado-morto....	3 dias seguidos ou interpolados.	Certidão de nascimento ou equivalente.
h) Assistência inadiável a membros do agregado familiar, por motivo de acidente ou doença súbita com carácter temporário e não contínuo.	Necessário .....	Declaração médica ou de entidade competente justificando a necessidade ou inadiabilidade da assistência.
i) Doação de sangue.....	1 dia .....	Documento do hospital.
j) Dirigente sindical.....	4 dias por mês .....	Comunicação prévia.
l) Delegado sindical.....	5 horas por mês .....	Idem.
m) Exercício de funções de bombeiro .....	Necessário .....	Justificação em documento autenticado pela corporação de bombeiros.
n) As prévia ou posteriormente aceites pela empresa como justificação.	—	—

3 — As alíneas b), c) e d) do número anterior têm efeitos a partir da data da ocorrência ou do conhecimento devidamente justificado.

4 — São consideradas faltas justificadas com perda de retribuição, embora sem dispensa de documento comprovativo dos factos que as originaram, as seguintes:

- As que ultrapassem o tempo previsto nos termos das alíneas j) e l) do n.º 2;
- As dadas como membro da assembleia de freguesia ou distrital, pelo tempo necessário à participação na sessão.

5 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei, as dadas no exercício dos cargos de vereador municipal, membro da junta de freguesia ou da assembleia municipal e outros cargos em órgãos de soberania.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova da falta)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar 5 dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhe for imputável.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição, nos termos previstos neste AE.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo justificativo comprovadamente falso.

5 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinam perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode atribuir aos trabalhadores, a pedido destes, licenças sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe é imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da empresa.

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o trabalhador receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Cessação do impedimento prolongado)

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Se a empresa se opuser a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de uma semana, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Mútuo acordo;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo nos termos legais.

2 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e a subsídios de férias e de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se impossibilidade absoluta e definitiva do trabalhador prestar trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Justa causa da rescisão por parte da empresa)

1 — É expressamente vedado à empresa despedir qualquer trabalhador sem que ocorra justa causa.

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

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

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a empresa só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

1 — Constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida, salvo motivos justificados a apreciar pelo sindicato;
- b) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- c) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- e) Lesão de interesses patrimoniais ou morais do trabalhador;
- f) A violação das garantias do trabalhador prevista neste AE.

2 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa têm direito a receber da empresa uma indemnização equivalente a 3 meses de retribuição por cada ano completo de antiguidade, nunca inferior a 9, 15 e 18 meses, consoante tenham, respectivamente, menos de 3 anos, de 3 a 5 anos e mais de 5 anos de antiguidade.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de 30 dias; salvo se a lei geral estabelecer prazo inferior.

2 — A falta total ou parcial do aviso prévio prevista no número anterior obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O aviso prévio a que se refere o n.º 1 desta cláusula é dispensado à mulher trabalhadora, quando se encontre em estado de gravidez ou no período de aleitação do filho.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

5 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Despedimento de representantes dos trabalhadores)

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores no caso de se tratar de um seu membro ou o sindicato no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviados ao sindicato para efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes de trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato e à inspecção de trabalho da área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — A empresa, quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido, há menos de 5 anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 51.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho, como se ele nunca tivesse sido extinto.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Noção de infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos pela lei e por este AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 6 meses a contar do momento da sua ocorrência.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo órgão de gestão ou por delegação em elementos da sua estrutura hierárquica.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Caducidade do procedimento disciplinar)

O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

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

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 10 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 torna obrigatória a prévia instauração do processo disciplinar.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar tem por objectivo a verificação do cometimento da infracção disciplinar e o grau de culpabilidade do infractor e dele terão de constar obrigatoriamente:

- a) A participação da ocorrência;
- b) O despacho ordenando a instauração do processo disciplinar e a nomeação do responsável pela sua elaboração;
- c) O envio ao arguido de um nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa mediante recibo, onde constem todos os factos de que é acusado;
- d) O envio à comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical, de uma cópia da nota de culpa, podendo o trabalhador, se o desejar, ser acompanhado nas diligências em que intervir no decurso do processo disciplinar pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, devendo estes exercer a fiscalização de todos os termos do processo;
- e) A defesa do arguido, por escrito, quando este a ofereça;
- f) As declarações das testemunhas que o arguido indicar na resposta à nota de culpa;
- g) O relatório e conclusões finais, com indicação sumária dos trâmites processuais seguidos e das ocorrências verificadas, dos factos provados e não provados, das circunstâncias relevantes para a decisão final e dos deveres violados pelo infractor;
- h) Decisão final proferida por detentor do poder disciplinar.



2 — Entre a recepção da nota de culpa e a apresentação da sua defesa, o arguido disporá de um prazo de 5 dias úteis.

3 — O número máximo de testemunhas que cada uma das partes poderá apresentar é de 5.

4 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalhos;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais ou de Previdência ou de delegado sindical;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação às leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais de trabalho feminino)

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até 4 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Uma licença de 90 dias por ocasião do parto, dos quais pelo menos 60 serão gozados após o parto, podendo gozar férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença do parto;
- c) Durante 10 meses após o parto, a trabalhadora terá direito, sem diminuição da retribuição, a 2 períodos diários de 45 minutos ou 60 minutos, de acordo com a sua conveniência, respectivamente para eleição ou amamentação dos filhos;
- d) A mulher que se encontra em estado de gravidez ou esteja a aleitar ou a amamentar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio;
- e) Dispensa, quando pedida por motivos clinicamente justificados, específicos da condição feminina, até 2 dias por mês, sem perda de vencimento;
- f) O emprego a meio termo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a empresa, ficando esta com direito de averiguar a veracidade dos factos alegados;
- g) Ida às consultas pré-natais, devidamente comprovadas, nas horas de trabalho, 1 dia por mês, sem perda de retribuição normal.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

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

3 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes são consignados neste AE e na lei, nomeadamente os descritos nos números seguintes.

2 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para trabalhadores estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a empresa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo a que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento da empresa ou serviço.

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

6 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 3 e 5 podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

7 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador-estudante:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 3 e 5;
- b) Não tiver aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 16.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para prova escrita e mais 2 dias para prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estes num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

10 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

11 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

12 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

13 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência mínima de 1 mês.

14 — Para beneficiar das regalias já referidas, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto da empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

15 — Para poder continuar a usufruir das regalias já referidas, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência beneficiaria das mesmas regalias.

16 — Para efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Medicina do trabalho)

1 — A empresa manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, a empresa tomará as providências necessárias a que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da micro-radiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**(Vestuário e ferramentas)**

1 — A empresa é obrigada a fornecer ferramentas aos trabalhadores privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os trabalhadores, que ficam como depositários deles, substituindo-os sempre em casos justificados.

2 — No caso de o trabalhador os utilizar em serviços estranhos à empresa, inutilizando-os ou danificando-os, fica obrigado à sua imediata substituição ou pagamento.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**(Seguro contra acidentes de trabalho)**

A empresa segurará contra acidentes de trabalho todos os trabalhadores ao seu serviço, no período de trabalho, independentemente de ser ou não durante o horário normal.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**(Complemento de pensão por acidente de trabalho e reconversão profissional)**

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalhador, proveniente de acidente de trabalho, desde que não tenha havido incúria do trabalhador ou a não observância das normas existentes de segurança no trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta obriga-se a fazer a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa procederá no fim de cada mês ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão que venha a receber.

3 — Da reconversão não pode também resultar para o trabalhador a perda de qualquer outro benefício ou regalia existente à data do facto que deu origem à incapacidade.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o trabalhador fazer entrega das indemnizações legais a que tenha direito, podendo a empresa solicitar à respectiva companhia seguradora que lhe seja remetido directamente o referido subsídio.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**(Complemento do subsídio de doença)**

1 — Em caso de doença o trabalhador terá direito ao pagamento mensal da retribuição, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou interpolados, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, recebendo a empresa da Previdência os subsídios a que o trabalhador tenha direito.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa passado pelo médico da Previdência.

3 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 poderá não ser atribuído se o trabalhador no ano anterior à data da baixa não tiver prestado pelo menos 8 meses de serviço ou se se pressupuser que a doença tem carácter de continuidade para efeitos de reforma, confirmado pelo respectivo médico da Previdência, bem como se se recusar, sem motivo fundamentado, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta.

**CAPÍTULO X**

**Comissão paritária**

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**(Comissão paritária)**

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação de lacunas deste AE, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a empresa e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por 4 membros, sendo 2 em representação da empresa e outros 2 em representação do sindicato.

3 — Na função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de todos os membros. Na função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois elementos, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da empresa.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados mas a convocatória será feita pelos serviços administrativos da empresa, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, as partes indicarão os seus representantes.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**(Deliberações)**

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

1 — A empresa deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou sindicato, que têm igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a data prevista no n.º 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Garantia de manutenção de regalias)

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente AE relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de condutor de descasque.* — É o trabalhador que coadjuva o condutor de descasque e o substitui nos seus impedimentos.

*Ajudante técnico de fabrico de moagem.* — É o trabalhador que coadjuva o técnico de fabrico de moagem e o substitui nos seus impedimentos.

*Auxiliar de laboração.* — É o trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

*Condutor de descasque.* — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma instalação mecânica utilizada na limpeza, classificação, descasque, branqueamento e polimento de arroz, matiza-

ção e glaciagem, acciona os comandos para pôr a instalação em funcionamento e efectua as afinações necessárias para que o arroz obtido corresponda às características prescritas. Deve ainda tomar nota das mercadorias recebidas, regista a produção e orienta o trabalho dos trabalhadores de descasque.

*Condutor de máquinas de descasque.* — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de descasque, branqueio, separação e dos aparelhos de limpeza, sassores e *planchisters*.

*Condutor de máquinas de moagem.* — É o trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção, por peneiração, de sêmolas e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos, e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

*Condutor de silos.* — É o trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

*Costureira.* — É a trabalhadora que executa serviços de conserto e lavagem de sacaria, podendo executar outros serviços, desde que esses serviços não ocupem o tempo inteiro.

*Empacotadeira.* — É a trabalhadora que executa os serviços de empacotamento de farinhas e arroz.

*Ensacador.* — É o trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar os produtos e subprodutos de moagem e descasque.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela boa orientação dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlando as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

*Motorista (de pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, pressão e estado de pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

*Pedreiro (oficial).* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régua, esquadros e outros instrumentos.

Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias em esquemas desenhados, interpreta o desenho.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlando as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

**Técnico de fabrico de moagem.** — É o trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à moenda de cereais.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### A — Trabalhadores de moagem e descasque

##### I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores desta secção é de 14 anos.

2 — Possuir as habilitações literárias mínimas legais.

3 — No acto de admissão, a empresa obriga-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso o não faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

4 — Só poderão ser admitidos como aprendizes os trabalhadores que tirocinem para as categorias de reparador, condutor de máquinas de moagem, condutor de descasque, condutor de silos, estriador de cilindros, fiel de armazém e empacotadeira.

##### II — Aprendizagem:

1 — A duração da aprendizagem e a sua remuneração nas categorias mencionadas no n.º 4 (I — Admissão) é regulada conforme o quadro abaixo indicado e com relação ao salário real correspondente à categoria em que o aprendiz tirocina.

Admissão	Duração da aprendizagem	Percentagem da remuneração sobre o salário real
Dos 14 aos 15 anos.....	24 meses...	60
Dos 15 aos 16 anos.....	18 meses...	70
Dos 16 aos 17 anos.....	12 meses...	80
Mais de 17 anos.....	8 meses....	90

2 — Para os trabalhadores com o curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, o período de tirocínio é de 6 meses, com a remuneração do titular.

##### III — Densidades e dotações mínimas:

1 — O número de aprendizes não poderá exceder 20% dos trabalhadores com categorias que admitem aprendizagem, quer em cada secção, quer no total da empresa, com arredondamento por excesso.

2 — Nesta secção (moagem e descasque) são sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais:

a) **Sector de moagem.** — Técnico de fabrico de moagem, ajudante técnico de fabrico de moagem; fiel de armazém, condutor de máquinas de moagem e ensacador;

b) **Sector de descasque.** — Condutor de descasque, ajudante de condutor de descasque e fiel de armazém.

3 — Na laboração por turnos é sempre obrigatória a presença em cada turno de um responsável pelo fabrico. Sempre que um trabalhador de categoria inferior exerça estas funções terá direito a receber a remuneração do ajudante técnico de fabrico.

#### B — Trabalhadores rodoviários

##### I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

##### II — Descanso e livrete:

1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos ao transporte apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A empresa deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

#### C — Trabalhadores da construção civil

##### I — Admissão:

1 — A idade mínima da admissão para os trabalhadores desta secção é de 16 anos.

2 — Possuir as habilitações escolares mínimas impostas por lei.

3 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

4 — As habilitações referidas no n.º 2 não serão obrigatoriamente para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

##### II — Promoções:

1 — Os oficiais de 2.ª são promovidos à categoria de 1.ª ao fim de 3 anos de serviço na mesma categoria, salvo se a empresa comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador 2 meses antes da data de promoção.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior, terá direito a exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho pela comissão paritária.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico de fabrico de moagem.....	39 000\$00
II	Condutor de descasque .....	34 400\$00
III	Ajudante técnico de fabrico de moagem, ajudante de condutor de descasque e fiel de armazém .....	31 200\$00
IV	Motorista de pesados, pedreiro de 1. <sup>a</sup> , condutor de máquinas de moagem, condutor de máquinas de descasque e condutor de silos .....	30 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Ensacador, auxiliar de laboração, porteiro e guarda .....	29 100\$00
VI	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	28 200\$00
VII	Empacotadeira e costureira .....	21 000\$00

Aveiro, 11 de Dezembro de 1985.

Pela Companhia Aveirense de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

Luís António de Oliveira Lemos

Depositado em 22 de Janeiro de 1986, a fl. 73 do livro n.º 4, com o n.º 27/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a Dragão Abrasivos, L.<sup>da</sup>, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial

Acordo de alteração (revisão global) do ACT para o sector de abrasivos publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, com as alterações subsequentes, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1985, firmado entre as firmas Carlos Vieira Pinto Júnior, L.<sup>da</sup>, e Dragão — Abrasivos, L.<sup>da</sup>, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Vigência)

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo v, produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 1986.

### ANEXO V

#### Remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I .....	44 000\$00
II .....	42 000\$00
III .....	40 000\$00
IV .....	39 000\$00
V .....	36 500\$00
VI .....	35 800\$00
VII .....	35 000\$00
VIII .....	34 000\$00
IX .....	33 000\$00
X .....	32 800\$00
XI .....	32 100\$00
XII .....	31 500\$00
XIII .....	25 000\$00
XIV .....	22 700\$00
XV .....	21 200\$00
XVI .....	20 100\$00
XVII .....	17 600\$00

#### Nota à tabela salarial

Durante o ano de 1986, aos trabalhadores que, a qualquer título, não faltarem ao trabalho, esta tabela salarial será acrescida de 750\$.

Pela firma Dragão — Abrasivos, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela firma Carlos Vieira Pinto Júnior, L.<sup>da</sup>:

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

Manuel Santos.

Depositado em 29 de Janeiro de 1986, a fl. 73 do livro n.º 4, com o n.º 29/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

#### CCT para a construção civil e obras públicas — Alteração da composição da comissão paritária

Por ter sido alterada por parte das associações patronais a composição da comissão paritária inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1985, emergente da convenção em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1983, a seguir se procede à respectiva alteração:

Na representação das associações patronais o licenciado Fernando Seara substitui o licenciado Carlos Portugal.

#### ACT entre empresas e agências de navegação aérea

#### e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Deliberação da comissão paritária

Reunida a comissão paritária, convocada pelo Sindicato, em 18 de Novembro de 1985, na sede do SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, Rua da Palma, 278, 2.º, Lisboa, estando presentes:

Pelas Companhias de Navegação Aérea Estrangeiras (RENA):

O. Damásio (SAA).  
R. Leão (British Caledonian Airways).  
R. Stockmans (Sabena).  
Dr. J. Saraiva e Sousa (assessor).

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA):

Luís Villas-Boas.  
Maria do Carmo Machado.  
Maria Clara Oliveira Costa.  
Dr. A. Machado Jorge (assessor).

Foram fixadas, por unanimidade, as seguintes interpretações quanto às cláusulas:

Capítulo VI — Duração da prestação do trabalho.  
Secção II — Organização dos horários.

#### Cláusula 63.ª — Horário flexível:

Que os horários flexíveis previstos no n.º 1 desta cláusula só poderão ser estabelecidos para os trabalhadores integrados nos horários A e B, mas não prejudicam o regime disposto na cláusula 66.ª

#### Capítulo VIII — Retribuição do trabalho.

#### Cláusula 110.ª — Trabalho nocturno:

Que a remuneração do trabalho normal prestado a partir das 7 horas, quando tenha início entre as 0 e as 5 horas inclusive, será igualmente acrescida de 25 %.

Pela RENA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 29 de Janeiro de 1986, a fl. 74 do livro n.º 4, com o n.º 30/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.