

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 48

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 110\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 55	N.º 48	P. 1945-1988	29 - DEZEMBRO - 1988
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— EMASA — Empresa de Alimentação, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1947
— Virgínio Leitão Vieira dos Santos & Filhos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....	1947
— Austin Rover Portugal — Comercialização de Veículos e Peças, L. <sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....	1948

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para a ind. de panificação (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) .....	1949
--	------

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos .....	1952
--	------

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES-Centro/Norte — Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços .....	1952
— CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou <i>long-line</i> no Atlântico Norte e Pacífico Norte) — Alteração salarial e outras .....	1962
— CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou <i>long-line</i> no Atlântico Norte e Pacífico Norte) — Alteração salarial e outras .....	1964
— CCT entre a ANIT — Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a FSLABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	1966
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial .....	1968
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias — Alteração salarial e outras .....	1969

— AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros .....	Pág. 1970
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1980
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros — Alteração salarial e outras .....	1982
— AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. dos Contabilistas e outros — Alteração salarial e outras .....	1985
— AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto — Alteração salarial e outras .....	1986
— AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras .....	1987
— Acordo de adesão entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1988

#### 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

### EMASA — Empresa de Alimentação, S. A. — Autorização de laboração contínua

#### Despacho

A firma EMASA — Empresa de Alimentação, S. A., com sede em Santa Comba Dão-Gare, freguesia de Vimieiro, Santa Comba Dão, requereu autorização para laborar continuamente nos subsectores pertencentes ao centro de abate, ou seja, a secção onde funciona um digestor destinado a transformar os subprodutos resultantes do abate de aves (vísceras, penas, etc.) em farinha para incorporação em rações para animais, e no serviço de vigilância (guardas e porteiros) respectivo.

A requerente, cuja actividade industrial se desenvolve no ramo agro-alimentar (indústria de alimentos compostos para animais, a par do abate de gado e aves e comercialização de carnes), encontra-se subordinada, na sua disciplina laboral, ao CCT outorgado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, o qual não veda o regime pretendido.

A requerente fundamenta a sua pretensão no facto de o digestor, equipamento instalado na fábrica de subprodutos, não poder paralisar, já que tem de gastar toda a matéria-prima (subprodutos de aves abatidas nesse dia), a qual não pode ficar para transformação para o dia seguinte, em que estaria já totalmente adulterada. Só assim poderá haver um completo aprovei-

tamento da referida matéria-prima, em processo produtivo rentável, sendo também necessária permanente vigilância na entrada do centro de abate, por razões óbvias.

A firma, devidamente autorizada, labora por turnos na secção de abate de aves. Assim, a quantidade de subprodutos a digerir é avultada, pelo que se impõe claramente a necessidade do regime de laboração contínua no sector em causa.

Atendendo-se ainda a que os trabalhadores envolvidos no regime horário ora requerido, em número de doze, deram a sua concordância por escrito e que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram qualquer inconveniente, é autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma EMASA — Empresa de Alimentação, S. A., com sede em Santa Comba Dão-Gare, Vimieiro, Santa Comba Dão, a laborar continuamente no sector de subprodutos, para transformação em farinha a incorporar em rações para animais, e no serviço de vigilância que lhe está adstrito.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 6 de Dezembro de 1988. — O Secretário de Estado da Indústria, *António José Fernandes de Sousa*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### Virgínio Leitão Vieira dos Santos & Filhos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A empresa Virgínio Leitão Vieira dos Santos & Filhos, S. A. — Instituto Pasteur de Lisboa, com indústria farmacêutica, sede e instalações fabris em Lisboa, Avenida do Marechal Gomes da Costa, 9, requereu a redução do trabalho semanal afecto à produção, análise laboratorial, armazém, cantina, limpeza e transporte de 42 horas e 30 minutos para 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira.

Fundamentando o seu pedido numa uniformização do período normal de trabalho de todos os seus departamentos (os administrativos e o departamento comercial — informação e propaganda médica —, por

exemplo, já praticam um horário de 40 horas semanais há anos), declara que não haverá qualquer decréscimo no volume de produção, já que a racionalização dos equipamentos e dos serviços é acompanhada da plena concordância dos trabalhadores, os quais manterão todas as regalias actuais, nomeadamente as retributivas.

Como assim, a comissão de trabalhadores da requerente apresentou declaração de concordância, por escrito, não tendo visto os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho qualquer óbice no regime ora requerido.

Atendendo-se a que não resultará qualquer prejuízo para o regular desenvolvimento económico da empresa

e da actividade que prossegue e considerados os preceitos contratuais a que a requerente se encontra subordinada em matéria de duração de trabalho (CCT/PRT e portaria de extensão de 16 de Março de 1979, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1978, e 13, de 8 de Abril de 1979, e ainda CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981), que impõem um período normal de trabalho semanal não superior a 42 horas e 30 minutos, verifica-se, assim, uma efectiva redução daquele período em tempo utilizado para as 40 horas requeridas.

Nestes termos e ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, autorizo a empresa Virgínio Leitão Vieira dos Santos & Filhos, S. A. — Instituto Pasteur de Lisboa, com sede e instalações fabris em Lisboa, Avenida do Marechal Gomes da Costa, 9, a alterar os limites vigentes da duração do período de trabalho semanal de 42 horas e 30 minutos para 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, relativamente ao seu pessoal afecto ao departamento industrial — produção, análise laboratorial, armazém, cantina, limpeza e transporte.

Inspecção-Geral do Trabalho, 6 de Dezembro de 1988. — O Inspector-Geral, *Leonardo Luís de Matos*.

---

### **Austin Rover Portugal — Comercialização de Veículos e Peças, L.<sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal**

#### **Despacho**

A firma Austin Rover Portugal — Comercialização de Veículos e Peças, L.<sup>da</sup>, com sede e local de trabalho na Quinta da Vitória, Estrada Nacional n.º 10, Sacavém, exercendo a actividade de importação e comércio de automóveis, encontra-se subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina dos CCT para o sector automóvel, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1982, e 1, de 8 de Janeiro de 1983.

Em conformidade com as respectivas cláusulas 55.<sup>a</sup>, aquelas convenções estabelecem uma duração de trabalho semanal de 39 horas para os empregados de escritório, 42 horas para os empregados de comércio e armazém e 45 horas para os restantes trabalhadores, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Aduzindo que aos trabalhadores é fornecido almoço, em cantina situada no edifício dos seus escritórios, em regime de turnos rotativos, que as suas instalações se situam em zona isolada, limitando a possibilidade de os trabalhadores se ausentarem no período de almoço, e que os mesmos dispõem de quinze a vinte minutos diários para se deslocarem ao bar da empresa (aberto das 9 horas e 45 minutos às 10 horas e 45 minutos), declara que o ritmo normal de trabalho é compatível com os limites de 7 horas e 30 minutos por dia, com

evidente benefício do pessoal, que dispõe ainda de transporte — cedido pela empresa — do local de trabalho para as várias zonas da cidade de Lisboa.

Havendo ainda o propósito de uniformização da duração do trabalho, é apresentada declaração de concordância, por escrito, da comissão de trabalhadores e, perante o averiguado, o regime pretendido não irá afectar o regular desenvolvimento da actividade económica prosseguida pela requerente, bem como o da própria empresa.

Nestes termos e não tendo os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho visto no requerido qualquer inconveniente, autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a firma Austin Rover Portugal — Comercialização de Veículos e Peças, L.<sup>da</sup>, com sede e local de trabalho na Quinta da Vitória, Estrada Nacional n.º 10, Sacavém, Loures, a alterar os limites da duração semanal do trabalho previstos nas cláusulas 55.<sup>a</sup> das convenções colectivas de trabalho citadas para 37 horas e 30 minutos, igualmente por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, mantendo-se os descansos complementar e semanal respectivamente ao sábado e domingo.

Inspecção-Geral do Trabalho, 9 de Dezembro de 1988. — O Inspector-Geral, *Leonardo Luís de Matos*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PRT para a ind. de panificação (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção)

Por despacho de 9 de Agosto de 1988, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1988, foi constituída, ao abrigo do n.º 4 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a emissão de uma PRT para a indústria de panificação (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

Considerando que nos distritos de Lisboa e Setúbal (exceptuados os concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines) os salários convencionais não foram objecto de actualização em 1988;

Considerando a impossibilidade legal de recurso à emissão, ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do supra-mencionado diploma, de uma portaria de extensão do CCT celebrado para o mesmo sector e restantes distritos do Sul do País entre a Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1988, por se verificar a existência de associação patronal na área a abranger:

Manda o Governo, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

### BASE I

#### Área e âmbito

A presente portaria é aplicável nos distritos de Lisboa e Setúbal (exceptuados os concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines), por um lado, aos industriais de panificação e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

### BASE II

#### Definição de funções e enquadramento em níveis de qualificação

A definição de funções das profissões abrangidas pela presente portaria e o respectivo enquadramento em níveis de qualificação são os constantes dos anexos I e II.

### BASE III

#### Remunerações mínimas

As remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as constantes do anexo III.

### BASE IV

#### Entrada em vigor e eficácia

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei.

2 — A respectiva tabela salarial produz efeitos desde 1 de Maio de 1988, podendo o acréscimo de encargos daí resultante ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de seis.

Ministérios da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 19 de Dezembro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Grupo I

##### Fabrico

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Amassador.* — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

*Ajudante de padaria de 1.ª* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias anteriores, corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha.

*Ajudante de padaria de 2.ª* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, com as mesmas

funções de ajudante de padaria de 1.<sup>a</sup> A categoria de ajudante de padaria de 2.<sup>a</sup> durará por um período de doze meses, no termo do qual o trabalhador adquirirá a categoria de ajudante de padaria de 1.<sup>a</sup>

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões anteriores.

## Grupo II

### Expedição e venda

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

*Distribuidor motorizado.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É também responsável pela afixação, em lugar bem visível, das tabelas de preços de venda de produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação, em perfeito uso, das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

*Caixeiro auxiliar.* — É o trabalhador que exerce eminentemente as funções de venda ao balcão, coadjuvando o caixeiro no desempenho das suas funções.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel, ou em veículo automóvel, desde que por ele não conduzido.

*Ajudante de expedição (expedidor).* — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

*Empacotador.* — É o trabalhador com funções de proceder exclusivamente à embalagem de produtos fabricados.

*Servente.* — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

*Aprendiz de expedição e venda.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem profissional das profissões anteriores.

## Grupo III

### Funções de apoio à manutenção

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e noutros locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, mecanicamente, no banco da oficina ou na obra, executa trabalho de conservação, reparação ou modificação em equipamentos ou instalações de madeira ou materiais similares.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Bate-chapa (chapeiro).* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

*Canalizador (picheleiro).* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de má-

quinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou simiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento. Pode proceder a soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxicorte.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob orientação do oficial, o coadjuva nos seus trabalhos.

**Praticante.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Ajudante de electricista.** — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

## ANEXO II

### Integração em níveis de qualificação

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

Caixeiro-encarregado.  
Encarregado de fabrico.  
Encarregado de expedição.

5 — Profissionais qualificados:

#### 5.3 — Produção:

Afinador de máquinas.  
Amassador.  
Bate-chapas (chapeiro).  
Carpinteiro.  
Canalizador (picheleiro).  
Forneiro.  
Mecânico de automóveis.  
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.  
Pedreiro ou trolha.  
Pintor.  
Serralheiro civil.  
Serralheiro mecânico.  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.  
Oficial electricista.

#### 5.4 — Outros:

Distribuidor motorizado.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de expedição.  
Caixeiro de padaria.

Distribuidor.  
Empacotador.  
Servente.

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz (sector de venda e expedição).

#### 6.2 — Produção:

Ajudante de padaria.  
Ajudante de electricista.  
Pré-oficial.

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz.  
Praticante.

## ANEXO III

### Tabelas de remunerações

#### Sector de fabrico

Encarregado de fabrico .....	33 000\$00
Amassador .....	31 000\$00
Forneiro .....	31 000\$00
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	28 300\$00
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	27 200\$00
Aprendiz de padaria do 2. <sup>o</sup> ano .....	20 600\$00
Aprendiz de padaria do 1. <sup>o</sup> ano .....	20 400\$00

#### Sector de expedição e vendas

Encarregado de expedição .....	31 800\$00
Caixeiro-encarregado .....	31 000\$00
Distribuidor motorizado (a) .....	29 400\$00
Caixeiro (a) (b) .....	27 200\$00
Caixeiro auxiliar .....	27 200\$00
Distribuidor (a) .....	27 200\$00
Ajudante de expedição (expedidor) .....	27 200\$00
Empacotador .....	27 200\$00
Servente .....	27 200\$00
Aprendiz de expedição e venda do 2. <sup>o</sup> ano .....	20 600\$00
Aprendiz de expedição e venda do 1. <sup>o</sup> ano .....	20 400\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> , oficial (EL) com mais de três anos .....	30 700\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> , oficial (EL) com menos de três anos .....	29 100\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> , pré-oficial (EL) do 2. <sup>o</sup> período .....	27 800\$00
Pré-oficial (EL) do 1. <sup>o</sup> período e (CC) do 2. <sup>o</sup> período .....	27 200\$00
Pré-oficial (CC) do 1. <sup>o</sup> período .....	27 200\$00
Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (MET), ajudante (EL) do 2. <sup>o</sup> período .....	24 000\$00
Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (MET), ajudante (EL) do 1. <sup>o</sup> período .....	22 700\$00
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	20 600\$00
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	20 500\$00
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	20 400\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 16 000\$ (480 000\$ mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 1100\$.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1988.

A portaria a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma legal tornará a convenção extensiva:

- a) A todos os trabalhadores ao serviço das empresas e agências de navegação aérea signatárias

das profissões e categorias profissionais previstas não filiados no sindicato outorgante;

- b) A todas as empresas estrangeiras de navegação aérea e suas agências que no território nacional explorem a indústria de comunicações aéreas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES-Centro/Norte — Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvam a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

##### Cláusula 2.ª

##### Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos desde:

Tabela A — 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1988;

Tabela B — 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1989.

##### Cláusula 3.ª

##### Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é válido pelo período mínimo legalmente imposto, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de doze meses.

##### Cláusula 4.ª

##### Denúncia

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração, feito em proposta dirigida pela parte que a pretende à outra parte.

2 — A denúncia deverá ser feita até dois meses antes do termo do período de vigência.

3 — A parte que recebe a proposta tem um período de 30 dias para responder, aceitando-a ou apresentando contraproposta.



## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Alterações parciais

Durante a vigência deste contrato e desde que a lei o permita, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por mútuo acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Livre exercício do direito sindical

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

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

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Reuniões fora do horário normal

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

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Reuniões durante o horário normal

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

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

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Comunicação das reuniões

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

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

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

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

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

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

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Local para exercício das funções dos delegados sindicais

Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Afixação e distribuição de documentos

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

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco a oito horas por mês.

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

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

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

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

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas de 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + n - \frac{500}{200}$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Despedimento dos delegados sindicais

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da lei sindical.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados sindicais

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

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias gerais

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir dos trabalhadores a realização de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem a sua aprendizagem;
- e) Pagar-lhes as retribuições ou indemnizações devidas;

- f) Dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;
- g) Prestar aos departamentos oficiais, ao sindicato e aos delegados sindicais e comissões sindicais os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;
- h) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações desde que seja publicada a lei que regule tal processo;
- i) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, ainda que fora das horas de serviço;
- j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- l) Passar aos trabalhadores em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- m) Permitir a fixação em locais próprios e bem visíveis de todas as comunicações que os trabalhadores entendam necessárias;
- n) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Desempenhar com zelo e pontualidade os serviços que lhes forem confiados;
- c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- f) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou da sua classe;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo se tal resultar de acordo escrito, mediante parecer favorável do sindicato e do Ministério do Trabalho;

- d) Modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte para o trabalhador prejuízo objectivo devidamente comprovado;
- e) Transferir o trabalhador para outra localidade, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 21.ª;
- f) Faltar ao pagamento da retribuição na forma devida;
- g) Deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;
- h) Deliberar sobre questões de gestão de pessoal sem previamente ouvir os representantes legais dos trabalhadores; e
- i) Despedir o trabalhador, salvo ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 21.ª

##### Transferência do trabalhador

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

- a) O acordo escrito do trabalhador;
- b) A mudança total ou parcial das dependências onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

#### Cláusula 22.ª

##### Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente por qualquer tipo de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — Quando a transmissão do estabelecimento tem em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias de cumprimento dessas responsabilidades, este poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 23.ª

##### Trabalho de reformados

É vedado o trabalho a reformados com pensão superior ao salário mínimo nacional.

#### Cláusula 24.ª

##### Preços e produtos impróprios

As entidades patronais serão sempre os únicos responsáveis pelos preços que no seu estabelecimento se praticarem, bem como pela qualidade dos produtos destinados à venda, não podendo o trabalhador ser acusado de conivente em especulação ou venda de produtos impróprios para consumo.

#### Cláusula 25.ª

##### Descontos sociais

As entidades patronais procederão aos descontos sociais obrigatórios, com base nos vencimentos efectivamente auferidos pelo trabalhador.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestações de trabalho

#### Cláusula 26.ª

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de 45 horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.ª

2 — A duração do trabalho em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — Haverá uma tolerância diária de dez minutos para entrada e saída de pessoal, que não pode constituir sistema.

#### Cláusula 27.ª

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Com a concordância do trabalhador e em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, poderá haver lugar ao trabalho extraordinário.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia e 120 horas por ano.

4 — O trabalho extraordinário será pago com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 100% na segunda.

5 — A realização de horas extraordinárias será obrigatoriamente registada em livro próprio.

6 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao dia 5 do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### CAPÍTULO V

##### Admissão e carteira profissional

#### Cláusula 28.ª

1 — As entidades patronais só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade e possuam as habilitações mínimas exigidas pela lei e a carteira profissional, se a qualificação do trabalhador o exigir.

2 — Os trabalhadores classificados como caixa só poderão ser admitidos depois de terem completado 18 anos de idade.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores a título experimental é feita por um período não superior a quinze dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se imediatamente efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

3 — Durante o período de experiência, o trabalhador está abrangido por todas as estipulações deste contrato.

4 — Não haverá período experimental quando o trabalhador possua carteira profissional, salvo acordo escrito em contrário no acto de admissão, em que só poderá ser fixado um período máximo de quinze dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1 — Os trabalhadores de qualquer sexo abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais estabelecidas pelo presente contrato.

2 — Não é permitida a criação de novas categorias profissionais.

3 — No prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais procederão à correcção de reclassificação de todos os trabalhadores, com comunicação de tais reclassificações ao sindicato, que, sempre que o julgar necessário, diligenciará evitar eventuais incorrecções.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração de férias

1:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, 30 dias de calendário de férias;
- b) O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que dizem respeito;
- c) O trabalhador admitido até ao fim do 1.º semestre tem direito a gozar nesse ano, a partir de 1 de Setembro, um período de dez dias de calendário de férias.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado motivado por, entre outros, doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

4 — O início das férias será à segunda-feira, salvo se for feriado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — O trabalhador que for chamado à prestação do serviço militar tem direito às férias vencidas no ano da incorporação.

2 — Após a cessação do serviço militar, e logo que o trabalhador retome o serviço, vence-se o direito a férias desse ano, que deverão ser gozadas nos termos da lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1:

- a) Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;
- b) Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio;
- c) O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

2 — O pagamento das importâncias acima referidas não prejudica o direito às indemnizações que eventualmente sejam devidas nos termos das disposições aplicáveis.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber um subsídio de férias equivalente à retribuição do período de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, salvo nos concelhos onde por usos e costumes seja esse dia diferente.

2 — Haverá meio dia de descanso complementar ao sábado, a partir das 13 horas, que, para todos os efeitos legais ou convencionais, será equiparado a descanso semanal obrigatório, sendo a tarde de segunda-feira facultativa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

Para todos os efeitos, são considerados feriados, para além dos obrigatórios, a tarde do feriado municipal das localidades onde se situem as respectivas instalações e a tarde de terça-feira de Carnaval, sem prejuízo do que vier a ser consagrado nos editais camarários.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100% e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Ao trabalho prestado nos dias feriados obrigatórios aplica-se o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia inteiro de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um dia ou mais dias completos de trabalho, à excepção das ausências que forem havidas como períodos de tolerância.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente acidente ou doença, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- c) Casamento, durante treze dias de calendário;
- d) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e, ainda, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- f) Por parte da esposa ou companheira, desde que coabite com ela há mais de um ano, dois dias de calendário;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera, se a deslocação o justificar;
- h) No dia de aniversário do trabalhador.

2 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 na parte em que excedam os créditos de horas consagrados na lei.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho (trabalho feminino, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes)

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegu-

rados aos do 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 pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham 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, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias, nos termos da lei em vigor;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada, até um ano após o parto;
- d) Dispensa, com perda de vencimento, quando pedida, da comparação até três dias em cada mês ou até cinco dias, quando for motivada pela necessidade de prestar assistência a qualquer familiar, em regime de coabitação, que se encontre doente.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Extinção por decisão unilateral e sem justa causa

Sendo despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora poderá optar:

- a) Reintegração com pagamento de remunerações, subsídios e abonos que teria auferido e manutenção de direitos anteriores;
- b) Ou indemnização correspondente à retribuição que venceria desde o dia do despedimento até um ano após o parto, se outra maior não for devida por lei.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias, devendo essas, se existirem, ser confiadas à entidade patronal.

4 — Fica vedada aos menores a carga de transportes de volumes com peso superior a 20 kg.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm o direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de 200 horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora por dia durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem remuneração e demais regalias.

4 — Os trabalhadores podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames ou exercício dos cursos que frequentem, até ao máximo de 30 dias por cada ano civil.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

6 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início da frequência efectiva do curso.

7 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento ou assiduidade em dois anos escolares consecutivos, salvo se a perda em causa for motivada por doença.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

1 — A matéria da cessação do contrato de trabalho fica regulada pelos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, 84/76 e 84-C/76.

2 — As partes obrigam-se a negociar esta matéria quando a lei geral que a regular perder o carácter imperativo que actualmente tem. As negociações serão feitas dentro de 30 dias após a notificação para o efeito de uma das partes.

### CAPÍTULO IX

#### Sanções

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas nas cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> da proposta do contrato colectivo de trabalho.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, por escrito, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Na aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

#### Segurança Social

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Previdência e abono de família

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para os regimes de previdência e abono de família ou quaisquer outros em que se integrem, nomeadamente em matéria de pensão de sobrevivência, nos termos dos respectivos regulamentos e da demais legislação aplicável.

2 — As entidades patronais que, por qualquer motivo que lhes seja imputável, dêem lugar à redução ou eliminação de benefícios de segurança social estabelecidos pelas disposições em vigor indemnizarão o(s) trabalhador(es) lesado(s) por todos os prejuízos daí decorrentes, inclusive por perdas de tempo, despesas e incómodos relacionados com aquela privação total ou parcial.

## CAPÍTULO X

### Categorias profissionais, retribuições mínimas e subsídio de Natal

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados com as seguintes categorias:

Praticante;  
Ajudante;  
Segundo-oficial;  
Primeiro-oficial;  
Caixa;  
Embaladeira;  
Servente;  
Fressureira.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias

*Praticante.* — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

*Ajudante.* — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

*Segundo-oficial.* — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede ainda ao desmancho das rezes.

*Primeiro-oficial.* — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

*Caixa.* — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

*Embaladeira.* — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

*Servente.* — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

*Fressureira.* — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — O praticante, logo que atinja os 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a ajudante.

2 — O ajudante, logo que atinja 21 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial.

3 — O segundo-oficial, quando atinja 25 anos de idade, poderá requerer exame de promoção, salvo se a entidade patronal o considerar apto nos termos do n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

4 — Se o segundo-oficial passou no primeiro exame, a sua promoção terá efeitos a partir da data de aprovação no exame.

5 — O segundo-oficial que aos 25 anos não seja promovido terá um complemento correspondente a 5 % da remuneração base de três em três anos, até ao limite de três complementos, sendo o primeiro a partir dos 25 anos.

6 — A antiguidade de segundo-oficial, para efeitos dos dois restantes complementos, conta-se a partir da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — A todos os trabalhadores com um mínimo de um ano de serviço será garantido o 13.º mês, correspondente a 100 % da retribuição mensal, que terá de ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Não tendo um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador receberá também um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

## CAPÍTULO XI

### Solução dos conflitos

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por um representante do sindicato e um representante da associação signatária, que poderá ser assessorada pelos respectivos consultores jurídicos.

2 — Para o efeito, cada uma das partes interessadas comunicará à outra o seu representante no prazo de 30 dias após a publicação do presente contrato.

3 — Essa comissão paritária destina-se a tentar resolver os conflitos individuais do trabalho antes de serem submetidos às comissões de conciliação e julgamento e à interpretação e integração de lacunas do presente contrato.



4 — A reunião da comissão paritária pode ser requerida pelo trabalhador ou pela entidade patronal.

5 — A sede da comissão é nas instalações das respectivas associações patronais e os encargos resultantes do seu funcionamento pertencem às mesmas.

## CAPÍTULO XII

### Exames de promoção

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão tripartida

1 — Para promoção de segundo-oficial a primeiro-oficial é criada uma comissão tripartida, constituída por dois representantes sindicais e dois representantes das associações patronais respectivas, devidamente credenciados, e ainda por um representante da JNPP ou, na falta, um representante das actividades económicas.

2 — Para efeitos de promoção de segundo-oficial a primeiro-oficial, aquele, logo que atinja 25 anos de idade, poderá requerer exame para primeiro-oficial ao seu sindicato, devendo este enviar tal requerimento à respectiva associação patronal através de carta registada e o exame terá lugar no prazo máximo de 30 dias contados da data de registo.

3 — O exame referido no número anterior não terá lugar se a entidade patronal considerar que o segundo oficial reúne condições para ser promovido, o que comunicará, obrigatoriamente, por carta registada ao sindicato e associações respectivas.

4 — Não comparecendo alguns dos representantes, a comissão reunirá em segunda convocatória oito dias depois.

5 — A ausência em segunda convocatória do representante da associação patronal implicará a promoção automática do segundo-oficial em causa e a ausência do representante sindical obrigará o trabalhador a requerer novo exame para ser promovido.

6 — Não sendo aprovado, o segundo-oficial pode requerer novos exames de seis em seis meses, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

7 — Não passando, o profissional pode requerer novo exame de seis em seis meses, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

8 — Os segundos-oficiais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham 25 ou mais anos de idade podem requerer exame de promoção através da carta registada com aviso de recepção, produzindo esta efeitos a partir da aprovação.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Matéria de exame

1 — O exame será feito em dois momentos:

- a) O primeiro consistirá em desmanchar e desossar;
- b) O segundo consistirá em corte e simultaneamente contacto com o público.

2 — O local de exame será designado por ambas as partes e supletivamente pelo representante do organismo oficial.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos nem perda de regalias para os trabalhadores, considerando-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável.

## ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela A

Primeiro-oficial .....	36 000\$00
Segundo-oficial .....	33 000\$00
Ajudante .....	28 000\$00
Caixa .....	27 000\$00
Embaladeira (supermercados) .....	27 000\$00
Servente (talhos) .....	27 000\$00
Servente-fressureira .....	26 000\$00
Praticante de 17 anos .....	20 400\$00
Praticante de 16 anos .....	20 400\$00
Praticante com menos de 16 anos...	20 400\$00

Tabela B

Primeiro-oficial .....	39 000\$00
Segundo-oficial .....	36 000\$00
Ajudante .....	30 000\$00
Caixa .....	30 000\$00
Embaladeira (supermercados) .....	29 000\$00
Servente (talhos) .....	29 000\$00
Servente-fressureira .....	29 000\$00
Praticante de 17 anos .....	23 000\$00
Praticante de 16 anos .....	23 000\$00
Praticante com menos de 16 anos...	23 000\$00

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 2500\$.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 2500\$.

## Estrutura dos níveis de qualificação

### Níveis e função:

- 3.1 — Primeiro-oficial, quando desempenha funções de encarregado.
- 4.2 — Primeiro-oficial.  
Segundo-oficial.  
Caixa.
- 5 — Ajudante.  
Embaladeira.
- 6 — Servente.  
Fressureira.
- X-4.2.1 — Praticantes.

Aveiro, 17 de Novembro de 1988

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Dezembro de 1988, a fl. 82 do livro n.º 5, com o n.º 537/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou long-line no Atlântico Norte e Pacífico Norte) — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Outros proventos

1 — (Sem alteração.)

2 — Cada trabalhador terá ainda direito, de acordo com o tipo de carga do navio à parte correspondente à divisão por todos os tripulantes do mesmo navio, a um terço do valor dos subprodutos da pesca. Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se subprodutos da pesca caras, línguas, samos, lombos sem espinhas, espinhas com lombos e óleos, cujo aproveitamento é feito de acordo com o critério do capitão do navio, e ainda todo o pescado que for congelado.

3 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — .....

a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de 1350\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 150\$;  
Almoço — 600\$;  
Jantar — 600\$.

b) (Sem alteração.)

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Alimentação

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Eficácia retroactiva

As cláusulas de expressão pecuniária e as remunerações constantes dos anexos da presente convenção produzem efeitos a partir do dia 1 de Março de 1988.

**ANEXO I**

Categorias	Vencimento base mensal fixo	Complemento sobre quintal		
		S/ pesca	S/ processamento	S/ compl. carga
Primeiro-motorista .....	52 960\$00	44\$40	Aplica-se o CCT da pesca do arrasto longínquo em vigor.	Aplica-se o CCT da pesca do arrasto longínquo em vigor.
Segundo-motorista .....	42 880\$00	36\$80		
Terceiro-motorista .....	35 680\$00	32\$60		
Ajudante de motorista .....	23 440\$00	26\$40		
Electricista .....	35 680\$00	32\$60		
Contramestre .....	35 680\$00	32\$60		
Cozinheiro .....	35 680\$00	32\$60		
Ajudante de cozinheiro .....	23 440\$00	26\$40		
Empregado de câmaras .....	23 440\$00	26\$40		
Ajudante de contramestre .....	25 600\$00	29\$90		
Mestre de redes .....	25 600\$00	29\$90		
Mestre de salga .....	25 600\$00	29\$90		
Pescador patrão .....	24 880\$00	29\$90		
Mestre pescador-redeiro .....	23 440\$00	26\$40		
Salgador .....	23 440\$00	26\$40		
Escalador .....	23 440\$00	26\$40		
Pescador maduro .....	23 440\$00	26\$40		
Pescador verde .....	22 000\$00	25\$00		
Moço .....	20 560\$00	22\$30		

**ANEXO II**

**A) Outros proventos**

- 1 — Função de timoneiro — 4000\$ por viagem.
- 2 — Função de marinheiro-timoneiro — 10 000\$ por viagem.
- 3 — Entralhe de redes — 700\$ por rede entalhada.
- 4 — Assistência às lanchas por ajudante de motorista — 7500\$ por mês.
- 5 — Navios de pesca directa — mais 2\$ por quintal salgado verde, por pescador de emprego.

**B) Operações diversas**

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Sem alteração.)
- 3 — (Sem alteração.)

**C) Equivalências**

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Anulado.)
- 3 — (Anulado.)

**ANEXO III**

- 1 — O vencimento dos trabalhadores contratados para serviços por conta do armador, em terra ou a

bordo, com os navios em porto de armamento será remunerado da forma seguinte, por dia de trabalho completo efectivamente prestado:

Primeiro-motorista .....	2 910\$00
Segundo-motorista .....	2 500\$00
Terceiro-motorista .....	2 340\$00
Ajudante de motorista .....	2 180\$00
Electricista .....	2 340\$00
Contramestre e m/ salga .....	2 340\$00
Cozinheiro .....	2 340\$00
Empregado de câmaras .....	2 180\$00
Ajudante de cozinheiro .....	2 180\$00
Mestre pescador-redeiro-salgador-escalador .....	2 180\$00
Ajudante de contramestre e m/ redes .....	2 260\$00
Pescador verde .....	1 940\$00
Moço .....	1 940\$00

- 2 — (Sem alteração.)
- 3 — (Sem alteração.)
- 4 — (Sem alteração.)

5 — Em porto de armamento, no caso de o armador fornecer alimentação a bordo ou fora de bordo e os transportes de e para o navio nos dias de presença a bordo ou ainda o alojamento a bordo e transportes entre a residência e o porto de armamento ao fim-de-semana, aplicar-se-á a seguinte tabela de vencimentos fixos mensais:

Primeiro-motorista .....	52 800\$00
Segundo-motorista .....	48 500\$00
Terceiro-motorista .....	44 900\$00
Ajudante de motorista .....	35 600\$00
Electricista .....	44 900\$00
Cozinheiro .....	44 900\$00
Empregado de câmaras .....	35 600\$00
Ajudante de cozinheiro .....	35 600\$00
Contramestre e m/ salga .....	44 900\$00
Ajudante de c/ mestre e m/ redes ..	38 400\$00

Mestre pescador-escalador-salgador-re- deiro .....	35 600\$00
Pescador verde .....	33 900\$00
Moço .....	32 300\$00

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

Pela ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas — UGT Pescas:

João Carlos Matos Ramos.

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinha-  
gem de Máquinas da Marinha Mercante:

Alexandre Delgado,  
Narciso Clemente.

Depositado em 22 de Dezembro de 1988, a fl. 82 do  
livro n.º 5, com o n.º 538/88, nos termos do artigo 24.º  
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCAS — Sind.  
Democrático das Pescas (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou long-line no  
Atlântico Norte e Pacífico Norte) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Alimentação**

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — .....

a) Na impossibilidade de a alimentação ser forne-  
cida pelo armador, os trabalhadores terão di-  
reito a um subsídio diário de 1350\$, se deslo-  
cados em serviço durante períodos diários  
completos, que corresponde às seguintes quan-  
tias:

Pequeno-almoço — 150\$;  
Almoço — 600\$;  
Jantar — 600\$.

b) (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

seguro de acidentes pessoais de valor global de 750 000\$  
por tripulante, pagável em caso de morte ou invalidez  
permanente absoluta, quando resulte de acidente de tra-  
balho, e será liquidado conforme segue:

a) (Sem alteração.)

b) (Sem alteração.)

c) (Sem alteração.)

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Perda de haveres**

1 — (Sem alteração.)

2 — A indemnização a que se refere o número an-  
terior terá o valor mínimo de 60 000\$.

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Eficácia retroactiva**

**Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte**

1 — Em complemento do seguro de acidentes de tra-  
balho e doenças profissionais o armador efectuará um

As cláusulas de expressão pecuniária e as remunera-  
ções constantes dos anexos da presente convenção pro-  
duzem efeitos a partir do dia 1 de Março de 1988.

# ANEXO I

Categorias	Vencimento base mensal fixo	Complemento sobre quintal		
		S/ pesca	S/ processamento	S/ compl. carga
Primeiro-motorista.....	52 960\$00	44\$40	Aplica-se o CCT da pesca do arrasto longínquo em vigor.	Aplica-se o CCT da pesca do arrasto longínquo em vigor.
Segundo-motorista.....	42 880\$00	36\$80		
Terceiro-motorista.....	35 680\$00	32\$60		
Ajudante de motorista.....	23 440\$00	26\$40		
Electricista.....	35 680\$00	32\$60		
Contramestre.....	35 680\$00	32\$60		
Cozinheiro.....	35 680\$00	32\$60		
Ajudante de cozinheiro.....	23 440\$00	26\$40		
Empregado de câmaras.....	23 440\$00	26\$40		
Ajudante de contramestre.....	25 600\$00	29\$90		
Mestre de redes.....	25 600\$00	29\$90		
Mestre de salga.....	25 600\$00	29\$90		
Pescador patrão.....	24 880\$00	29\$90		
Mestre pescador-redeiro.....	23 440\$00	26\$40		
Salgador-escalador.....	23 440\$00	26\$40		
Pescador maduro.....	23 440\$00	26\$40		
Pescador verde.....	22 000\$00	25\$00		
Moço.....	20 560\$00	22\$30		

## ANEXO II

### A) Outros proventos

- 1 — Função de timoneiro — 4000\$ por viagem.
- 2 — Função de marinheiro-timoneiro — 10 000\$ por viagem.
- 3 — Entralhe de redes — 700\$ por rede entalhada.
- 4 — Assistência às lanchas por ajudante de motorista — 7500\$ por mês.
- 5 — Navios de pesca directa — mais 2\$ por quintal salgado verde, por pescador de emprego.

### B) Operações diversas

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Sem alteração.)
- 3 — (Sem alteração.)

### C) Equivalências

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Sem alteração.)
- 3 — (Sem alteração.)
  - a) (Sem alteração.)
  - b) (Sem alteração.)

## ANEXO III

1 — O vencimento dos trabalhadores contratados para serviços por conta do armador, em terra ou a bordo, com os navios em porto de armamento será remunerado da forma seguinte, por dia de trabalho completo efectivamente prestado:

Primeiro-motorista .....	2 910\$00
Segundo-motorista .....	2 500\$00

Terceiro-motorista.....	2 340\$00
Ajudante de motorista .....	2 180\$00
Electricista .....	2 340\$00
Contramestre e mestre de salga .....	2 340\$00
Cozinheiro .....	2 340\$00
Empregado de câmaras.....	2 180\$00
Ajudante de cozinheiro.....	2 180\$00
Mestre pescador-redeiro-salgador-escalador .....	2 180\$00
Ajudante de contramestre e mestre de redes .....	2 260\$00
Pescador verde .....	1 940\$00
Moço .....	1 940\$00

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — Em porto de armamento, no caso de o armador fornecer alimentação a bordo ou fora de bordo e os transportes de e para o navio nos dias de presença a bordo ou ainda o alojamento a bordo e transportes entre a residência e o porto de armamento ao fim-de-semana, aplicar-se-á a seguinte tabela de vencimentos fixos mensais:

Primeiro-motorista .....	52 800\$00
Segundo-motorista .....	48 500\$00
Terceiro-motorista.....	44 900\$00
Ajudante de motorista .....	35 600\$00
Electricista .....	44 900\$00
Cozinheiro .....	44 900\$00
Empregado de câmaras.....	35 600\$00
Ajudante de cozinheiro.....	35 600\$00
Contramestre e mestre de salga .....	44 900\$00
Ajudante de contramestre e mestre de redes .....	38 400\$00
Mestre pescador-escalador-salgador-redeiro .....	35 600\$00
Pescador verde .....	33 900\$00
Moço .....	32 300\$00

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

Pela ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques.

Depositado em 22 de Dezembro de 1988, a fl. 83 do livro n.º 5, com o n.º 540/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANIT — Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

.....  
4 — Os trabalhadores que exercem e enquanto exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas de 2160\$.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-A**

**Diuturnidades**

.....  
6 — Os valores da primeira e segunda diuturnidades são, respectivamente, de 1700\$ e 1300\$, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1989.  
.....

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

.....  
2 — As empresas compartilharão com uma importância de 185\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 290\$.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Remunerações mínimas
0:	
A .....	122 800\$00
B .....	101 700\$00
C .....	88 100\$00
D .....	77 100\$00
1 .....	61 900\$00
2 .....	57 000\$00
3 .....	52 700\$00
4 .....	47 400\$00
5 .....	45 000\$00
6 .....	42 200\$00
7 .....	39 600\$00
8 .....	37 100\$00
9 .....	33 900\$00
10 .....	31 400\$00
11 .....	29 900\$00
12 .....	23 500\$00
13 .....	22 900\$00
14 .....	22 400\$00

No período compreendido entre 1 de Janeiro de 1988 e 31 de Dezembro de 1988, à excepção do disposto para o abono para falhas e para os subsídios de alimentação, que se aplica entre 1 de Novembro de 1988 e 31 de Dezembro de 1988, são aplicados os seguintes valores para as cláusulas abaixo indicadas e para a tabela salarial.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

.....  
4 — Os trabalhadores que exercem e enquanto exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas de 2000\$.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

### Diuturnidades

6 — Os valores da primeira e segunda diuturnidades são, respectivamente, de 1530\$ e 1200\$, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1988.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas compartilharão com uma importância de 170\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 260\$.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Retroactividade

A tabela salarial e as diuturnidades produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

## ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações mínimas
0:	
A .....	113 700\$00
B .....	94 100\$00
C .....	81 500\$00
D .....	71 300\$00
1 .....	57 300\$00
2 .....	52 700\$00
3 .....	48 700\$00
4 .....	43 800\$00
5 .....	41 600\$00
6 .....	39 000\$00
7 .....	36 600\$00
8 .....	34 300\$00
9 .....	31 300\$00
10 .....	29 000\$00
11 .....	27 200\$00
12 .....	21 400\$00
13 .....	20 900\$00
14 .....	20 400\$00

Lisboa, 12 de Outubro de 1988.

Pela ANIT — Associação Nacional dos Industriais de Tomate:

(Assinatura ilegível.)

Pela APTOM — Associação Portuguesa dos Industriais de Tomate:

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

António Hipólito.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

António Hipólito.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

António Hipólito.

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

António Hipólito.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

António Hipólito.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN 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 a presente declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 14 de Novembro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, *Fernando Tomás*.

## 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, Comércio e Serviços 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, 8 de Novembro de 1988. — Pelo 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.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 21 de Dezembro de 1988, a fl. 82 do livro n.º 5, com o n.º 538/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### **CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Cláusula 2.ª**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1988.



**ANEXO II**  
**Tabelas salariais**

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviços administrativos .....	57 150\$00	54 150\$00	46 650\$00
II	Analista de sistemas, chefe de departamento de serviços, contabilista/tesoureiro ..	52 650\$00	49 550\$00	45 650\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros/programador .....	48 750\$00	44 750\$00	41 450\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras, secretário(a) de direcção/administração ..	44 150\$00	42 450\$00	38 850\$00
V	Primeiro-escriurário, caixa, operador mecanográfico .....	43 050\$00	39 450\$00	35 850\$00
VI	Vendedor .....	41 250\$00	37 650\$00	34 250\$00
VII	Segundo-escriurário, esteno-dactilógrafo, cobrador, perfurador-verificador, caixeiro	40 050\$00	36 250\$00	33 350\$00
VIII	Terceiro-escriurário e telefonista .....	37 650\$00	33 850\$00	31 550\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano e estagiário do 2.º ano .....	34 550\$00	32 150\$00	29 350\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano e contínuo .....	32 950\$00	30 850\$00	28 450\$00
XI	Servente de limpeza .....	26 050\$00	26 050\$00	26 050\$00
XII	Paquete do 3.º ano e do 4.º ano .....	20 250\$00	18 950\$00	17 550\$00
XIII	Paquete do 1.º ano e do 2.º ano .....	18 450\$00	18 350\$00	17 050\$00

*Nota.* — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão (ANIPC):

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Dezembro de 1988, a fl. 82 do livro n.º 5, com o n.º 534/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.ª**

1 — .....

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1988.

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 32.ª**

**Diuturnidades**

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 1050\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 33.ª**

**Ajudas de custo**

1 — Os trabalhadores que se deslocam em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — 650\$;
- b) Pequeno-almoço — 165\$;
- c) Dormida — 1500\$;
- d) Diária completa — 2200\$.

**Cláusula 35.ª**

**Subsídio de caixa**

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de «quebras» de 875\$.

- 2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Nível	Vencimento
I.....	42 300\$00
II.....	40 100\$00
III.....	37 500\$00
IV.....	35 600\$00
V.....	32 800\$00
VI.....	30 300\$00
VII.....	27 900\$00

Nível	Vencimento
VIII.....	27 800\$00
IX.....	27 600\$00
X.....	20 800\$00
XI.....	15 500\$00
XII.....	14 100\$00
XIII.....	14 100\$00

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

António José Marciano.

Depositado em 19 de Dezembro de 1988, a fl. 82 do livro n.º 5, com o n.º 535/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.<sup>da</sup>, que exerce a actividade dos transportes de passageiros na área de jurisdição da Capitania do Porto de Peniche, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato signatário.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído, total ou parcialmente, por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — A vigência deste AE será de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte, salvo se período inferior vier a ser consentido por lei.

3 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988 e terá a duração de doze meses.

4 — A denúncia deste AE pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, vinte e dez meses, conforme as situações previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Decorridos os prazos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as situações desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo fixado no número anterior.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### SECÇÃO I

##### Condições gerais

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Registo de desemprego

1 — A empresa obriga-se, sempre que tenha de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados do sindicato outorgante.

2 — Para efeito do n.º 1 desta cláusula, o sindicato outorgante obriga-se a organizar e manter em ordem e em dia o registo de desempregados.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Idade mínima

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa signatária os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e ou carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições da lei geral.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido a marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcações.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior, retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- g) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo as que habitualmente são executadas neste tipo de actividade;
- h) Dar ordem aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Créditos resultantes do contrato

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.<sup>a</sup>;

- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpas as embarcações, quer no interior, quer no exterior;
- n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;
- o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem prévia autorização do superior hierárquico dentro do período de prestação de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo os que habitualmente são executados nesse tipo de actividade;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais dentro dos limites previstos na lei;

- i) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horários de trabalho;
- j) Permitir a fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa;
- l) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- m) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- n) Em matéria de acidentes de trabalho, a empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais em vigor;
- o) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale postal, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitem.

#### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2:

- a) O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias;
- b) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao sindicato.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de dez dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical, à comissão in-

tersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;

f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo de empresa e na lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Indemnização por danos e prejuízos

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a entidade patronal, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente de forma legítima contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo com a devida fundamentação no prazo de dez dias, no máximo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Generalidades

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este acordo.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos de serviço, a uma diuturnidade de 1000\$ por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tenha de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.º mês ou subsídio de Natal conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base, acrescida da diuturnidade ou diuturnidades ou quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

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

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo, o número de beneficiário da caixa de previdência, o período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de 48 horas semanais.

2 — O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho

O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado terá direito a um dia completo de descanso.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo de remuneração de 100 %.

3 — As folgas previstas no n.º 1 poderão ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 350\$ por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição.

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho extraordinário

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e de encerramento, visado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Dispensa do trabalho extraordinário

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal acrescida de 50 %.

2 — Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + D) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo  $D$  = diuturnidades.

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base, acrescida de diuturnidades ou quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de 10 dias de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, mesmo por reforma, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Fixação e cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e a comissão de trabalhadores.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a facilidade de gozarem férias simultaneamente.

4 — A entidade patronal remeterá ao sindicato, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão de imediato comunicadas ao sindicato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Interrupção por doença

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup>, n.º 1. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das



cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

#### **Princípios gerais**

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

#### **Faltas autorizadas**

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

#### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

#### **Caso de faltas justificadas**

Sem prejuízo da retribuição das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) As dadas por altura do casamento, até seis dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo os dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:
  - I) Três dias por pais, filhos, adoptados, adoptantes, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;
  - II) Dois dias por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padastos, madrazas, tios e cunhados;
  - III) Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;
- c) Três dias por nascimento de filhos;
- d) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;
- e) Os dias necessários à prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença.

### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

#### **Faltas não justificadas**

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou, em vez do desconto na retribuição, será reduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 42.<sup>a</sup>

### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **Participação das faltas**

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de 48 horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea c), da cláusula 53.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

## **CAPÍTULO IX**

### **Doença, previdência e abono de família**

### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de morte**

1 — Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente ao quadro da empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer, independentemente do dia, além de mais um mês de vencimento.

2 — Se a morte ocorrer por efeito de acidente de trabalho, a empresa pagará, além do mês em que a morte se verificar, mais três meses de salário.

### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

#### **Contribuição para a previdência**

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO X

### Feriados

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Corpo de Deus, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 24 de Dezembro, 25 de Dezembro, terça-feira de Carnaval e o feriado municipal na sede da empresa.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador. Serviço militar

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Previdência.

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

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Termo do impedimento do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou dependências

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre os despedimentos colectivos.

5 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

6 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

7 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8 — A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

## CAPÍTULO XII

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

## CAPÍTULO XIII

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Indemnização

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido sem justa causa direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e deste AE, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de vencimento.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Utilização de meios fraudulentos

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 100 000\$ a 500 000\$.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Garantia de manutenção de regalias anteriores nas incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Garantias diversas

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

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3 — Em tudo o mais o problema da aplicação das leis rege-se pelo Código Civil.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Aplicabilidade do contrato

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Transporte de cargas perigosas

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Perda de haveres

Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, 20 000\$ por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

## ANEXO I

### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração).

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos das tripulações serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes.

#### Definição de funções

*Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração).* — É o profissional a quem compete coordenar e superintender todos os serviços e acções que visem a exploração operacional da empresa, nomeadamente a colocação de pessoal, gestão de tripulações, controlo e coordenação das matrículas, controlo das acções de manutenção e reparação das embarcações.

*Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração) .....	65 000\$00
Mestre do tráfego local .....	50 000\$00
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe do tráfego local .....	45 000\$00
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe do tráfego local .....	42 000\$00

Lisboa, 7 de Dezembro de 1988.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros:

*Armando Fabrício.*

Pela VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 19 de Dezembro de 1988, a fl. 82 do livro n.º 5, com o n.º 536/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind.  
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....
- 2 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1988.
- 3 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

- 1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco diuturnidades, no valor de 1450\$.
- 2 — .....
- 3 — .....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição.
- Tais situações, sempre devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de gerência, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de 535\$.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de chefla**

Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefla no montante de 9400\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Abono da função de fiscal**

Todos os trabalhadores que exerçam as funções de fiscal têm direito a um abono da função de fiscal no valor de 8400\$ mensais, que fará parte integrante da retribuição.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Subsídio de marinhagem**

1 — Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, sempre que estejam no desempenho das suas funções a bordo ou nos pontões, terão direito ao subsídio de marinhagem no montante de 135\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

- 2 — .....
- 3 — .....

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Subsídio compensatório**

1 — Os trabalhadores da empresa que não auferam retribuição por isenção de horário de trabalho ou qualquer prémio de função terão direito a subsídio compensatório, no montante de 135\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 750\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 1100\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

- 2 — .....

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

1 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição por falhas ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1500\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1300\$;
- b) .....

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Subsídio de deslocações

1 — .....

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vêem privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 750\$.

### ANEXO I

#### Secção XV — Técnicos auxiliares

#### Técnico auxiliar (TA)

#### Definição de funções

**Técnico auxiliar.** — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão, que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa.

Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

#### Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de gerência.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

- a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

### ANEXO II

#### Tabelas salariais

Escalão	Categoria	Vencimento
A'	Técnico auxiliar (TA 5) .....	84 250\$00
A''	Técnico auxiliar (TA 4) .....	77 250\$00
A	Chefe de serviços administrativos ..... Superintendente (chefe de serviço de movimento) ..... Técnico auxiliar (TA 3) .....	73 250\$00
B	Chefe de serviço de fiscalização ..... Mestre encarregado (TL) (subchefe de serviço de movimento) ..... Técnico auxiliar (TA 2) .....	67 600\$00
C	Tesoureiro ..... Técnico auxiliar (TA 1) .....	63 650\$00
D	Chefe de secção ..... Mestre encarregado (TL) (encarregado de reparações de convés) ..... Encarregado de reparações mecânicas Encarregado de reparações eléctricas ... Mestre encarregado (TL) (adjunto de chefe de serviço de movimento) ..... Subchefe de fiscalização ..... Técnico de electrónica ..... Técnico operacional .....	57 500\$00
E	Enfermeiro ..... Oficial administrativo principal ..... Encarregado de instalações fixas .....	53 950\$00
F	Primeiro-oficial administrativo ..... Oficial principal (electricista) ..... Mecânico principal ..... Mecânico principal (maquinista) (a) .... Fiscal coordenador .....	50 000\$00
G	Chefe de zona ..... Encarregado de armazém ..... Operário-chefe (carpinteiro) .....	46 800\$00
H	Chefe de estação ..... Fiscal ..... Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> ..... Mestre de TL ..... Segundo-oficial administrativo ..... Oficial electricista ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> (maquinista) (a) .....	45 350\$00
I	Carpinteiro naval ..... Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista-estafeta ..... Pintor ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> (maquinista) (a) .....	44 150\$00
J	Bilheteiro ..... Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> ..... Marinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> (maquinista) (a) .....	43 600\$00
L	Ajudante de maquinista ..... Fiel de armazém ..... Marinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-oficial administrativo ..... Pré-oficial electricista .....	41 700\$00

Escalão	Categoria	Vencimento
M	Ajudante de fiel de armazém .....	39 200\$00
	Pré-oficial carpinteiro .....	
	Telefonista/recepcionista .....	
N	Aspirante administrativo .....	36 500\$00
	Contínuo .....	
	Servente de armazém .....	
O	Servente de reparações .....	34 900\$00
	Ajudante de electricista .....	

(a) Esta designação aplica-se aos maquinistas práticos actualmente a exercerem funções na manutenção.

Lisboa, 31 de Maio de 1988.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Depositado em 23 de Dezembro de 1988, a fl. 83 do livro n.º 5, com o n.º 542/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros — Alteração salarial e outras

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

- 1 — .....
- 2 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1988.
- 3 — .....

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

- 1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco diuturnidades, no valor de 1450\$.
- 2 — .....
- 3 — .....

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição.  
Tais situações, sempre devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de gerência, que decidirá.
- 6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de 535\$.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 9400\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Abono da função de fiscal

Todos os trabalhadores que exerçam as funções de fiscal têm direito a um abono da função de fiscal no valor de 8400\$ mensais, que fará parte integrante da retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de marinhagem

1 — Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, sempre que estejam no desempenho das suas funções a bordo ou nos pontões, terão direito ao subsídio de marinhagem no montante de 135\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio compensatório

1 — Os trabalhadores da empresa que não auferiram retribuição por isenção de horário de trabalho ou qualquer prémio de função terão direito a subsídio compensatório, no montante de 135\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 750\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 1100\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — .....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição por falhas ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1500\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 1300\$;
- b) .....

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de deslocações

1 — .....

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vêem privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 750\$.

### ANEXO I

#### Secção XV — Técnicos auxiliares

##### Técnico auxiliar (TA)

##### Definição de funções

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da Empresa.

Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

## Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de gerência.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

- a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Escalão	Categoria	Vencimento
A'	Técnico auxiliar (TA 5) .....	84 250\$00
A''	Técnico auxiliar (TA 4) .....	77 250\$00
A	Chefe de serviços administrativos ..... Superintendente (chefe de serviço de movimento) ..... Técnico auxiliar (TA 3) .....	73 250\$00
B	Chefe de serviço de fiscalização ..... Mestre encarregado (TL) (subchefe de serviço de movimento) ..... Técnico auxiliar (TA 2) .....	67 600\$00
C	Tesoureiro ..... Técnico auxiliar (TA 1) .....	63 650\$00
D	Chefe de secção ..... Mestre encarregado (TL) (encarregado de reparações de convés) ..... Encarregado de reparações mecânicas ..... Encarregado de reparações eléctricas ... Mestre encarregado (TL) (adjunto de chefe de serviço de movimento) ..... Subchefe de fiscalização ..... Técnico de electrónica ..... Técnico operacional .....	57 500\$00
E	Enfermeiro ..... Oficial administrativo principal ..... Encarregado de instalações fixas .....	53 950\$00
F	Primeiro-oficial administrativo ..... Oficial principal (electricista) ..... Mecânico principal ..... Mecânico principal (maquinista) (a) .... Fiscal coordenador .....	50 000\$00
G	Chefe de zona ..... Encarregado de armazém ..... Operário-chefe (carpinteiro) .....	46 800\$00

Escalão	Categoria	Vencimento
H	Chefe de estação ..... Fiscal ..... Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> ..... Mestre de TL ..... Segundo-oficial administrativo ..... Oficial electricista ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> (maquinista) (a) .....	45 350\$00
I	Carpinteiro naval ..... Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista-estafeta ..... Pintor ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> (maquinista) (a) .....	44 150\$00
J	Bilheteiro ..... Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> ..... Marinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> (maquinista) (a) .....	43 600\$00
L	Ajudante de maquinista ..... Fiel de armazém ..... Marinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-oficial administrativo ..... Pré-oficial electricista .....	41 700\$00
M	Ajudante de fiel de armazém ..... Pré-oficial carpinteiro ..... Telefonista/recepcionista .....	39 200\$00
N	Aspirante administrativo ..... Contínuo ..... Servente de armazém ..... Servente de reparações .....	36 500\$00
O	Ajudante de electricista ..... Servente de limpeza/estações .....	34 900\$00

(a) Esta designação aplica-se aos maquinistas práticos actualmente a exercerem funções na manutenção.

Lisboa, 31 de Maio de 1988.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 23 de Dezembro de 1988, a fl. 83 do livro n.º 5, com o n.º 541/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.



**AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. dos Contabilistas e outros**  
**Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e os complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1988 e vigoram por doze meses.

5 — .....

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os quadros técnicos auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos — 740\$;  
Mais de 5 anos — 1900\$;  
Mais de 10 anos — 3800\$;  
Mais de 15 anos — 5700\$;  
Mais de 20 anos — 7600\$;  
Mais de 25 anos — 9500\$.

**ANEXO I**

**Tabela salarial II**

Nível	Vencimento
I.....	172 170\$00
II.....	153 890\$00
III.....	135 030\$00
IV.....	121 470\$00
V.....	107 910\$00
VI.....	85 120\$00
VII.....	64 860\$00
VIII.....	59 000\$00

Porto, 15 de Julho e 1988.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos Representativos dos Quadros Técnicos:

Contabilistas:

Maria de Lourdes Alves da Silva Cruz.

Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Engenheiros:

(Assinatura ilegível.)

Engenheiros Técnicos:

Fernando Pinheiro Martins.

Psicólogos:

Ana Maria Aparício.

Técnicos de Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

**Acta complemento do AE assinado em 15 de Julho entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e os sindicatos representativos dos quadros técnicos.**

Subsídio de funeral (cláusula 35.<sup>a</sup>) — 60 000\$.

Complemento de reforma (cláusula 50.<sup>a</sup>) — a soma do complemento atribuído pelo STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar 80 000\$, qualquer que seja o vencimento do quadro técnico.

Regulamentação da cláusula 53.<sup>a</sup>, «Serviço de bar e refeitório»:

4 — A partir de 15 de Junho de 1988 praticar-se-ão os seguintes subsídios de alimentação:

Subsídio de refeição — 475\$;

Subsídio de pequeno-almoço — 75\$;

Subsídio complementar de refeição — 120\$.

Subsídio de infantário — o subsídio de infantário passará a ser de 2150\$, nos termos em que a empresa actualmente o atribui.

Porto, 15 de Julho de 1988.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos Representativos dos Quadros Técnicos:

Contabilistas:

Maria de Lourdes Alves da Silva Cruz.

Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Engenheiros:

(Assinatura ilegível.)

Engenheiros Técnicos:

Fernando Pinheiro Martins.

Psicólogos:

Ana Maria Aparício.

Técnicos de Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 23 de Dezembro de 1988, a fl. 83 do livro n.º 5, com o n.º 543/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e os complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1988 e vigoram por doze meses.  
 5 — .....

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

- Mais de 3 anos — 740\$;  
 Mais de 5 anos — 1900\$;  
 Mais de 10 anos — 3800\$;  
 Mais de 15 anos — 5700\$;  
 Mais de 20 anos — 7600\$;  
 Mais de 25 anos — 9500\$.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 3500\$.

- 2 — .....

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

Grupo	Vencimento
XVII.....	88 260\$00
XVI.....	80 030\$00
XV.....	70 610\$00
XIV.....	61 790\$00
XIII.....	56 190\$00
XII.....	52 670\$00
XI.....	49 130\$00
X.....	46 780\$00
IX.....	45 260\$00
VIII.....	44 430\$00
VII.....	44 260\$00
VI.....	43 670\$00
V.....	42 020\$00
IV.....	41 490\$00

Grupo	Vencimento
III.....	40 670\$00
II.....	40 130\$00
I.....	38 850\$00

Porto, 7 de Julho de 1988.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato do Pessoal do STCP:

*Vitorino Teixeira Coelho.  
Manuel de Sousa Rocha.*

**Acta complemento do AE assinado em 7 de Julho de 1988 entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e o Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto.**

**Regulamentação da cláusula 67.<sup>a</sup>, «Serviço de bar e refeitório»:**

**4 — A partir de 15 de Junho de 1988 praticar-se-ão os seguintes subsídios de alimentação:**

- Subsídio de refeição — 475\$;  
 Subsídio de pequeno-almoço — 75\$;  
 Subsídio complementar de refeição — 120\$.

Subsídio de funeral — 60 000\$.

Complemento de reforma — a soma do complemento atribuído pelo STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar 80 000\$, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Subsídio de infantário — o subsídio de infantário passará a ser de 2150\$, nos mesmos termos em que a empresa actualmente o atribui.

Prémio de produtividade — no limite previsto no n.º 5.4 do regulamento do prémio de produtividade não se consideram as falta que resultem de internamento hospitalar para além de 48 horas e subsequente período de convalescença cuja duração não exceda 90 dias ou de baixas por acidentes de trabalho, desde que estes não tenham ocorrido por incumprimento das normas de higiene e segurança.

Subsídio de agente único — os motoristas de serviço público em serviço de manobras nas diversas instalações do STCP receberão o subsídio de agente único. Este mesmo subsídio será abonado aos motoristas de serviço público que tenham de receber acções de formação por indicação da empresa.

Trabalhadores qualificados — será de 60% a percentagem de trabalhadores da classe A.

Porto, 7 de Julho de 1988.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

*Vitorino Teixeira Coelho.  
Manuel de Sousa Rocha.*

**Depositado em 23 de Dezembro de 1988, a fl. 83 do livro n.º 5, com o n.º 544/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.**

**AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. Nacional dos Motoristas**  
**Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e os complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1988 e vigoram por doze meses.  
 5 — .....

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhos auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

- Mais de 3 anos — 740\$;  
 Mais de 5 anos — 1900\$;  
 Mais de 10 anos — 3800\$;  
 Mais de 15 anos — 5700\$;  
 Mais de 20 anos — 7600\$;  
 Mais de 25 anos — 9500\$.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 3500\$.

- 2 — .....

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

Grupo	Vencimento
XVII .....	88 260\$00
XVI .....	80 030\$00
XV .....	70 610\$00
XIV .....	61 790\$00
XIII .....	56 190\$00
XII .....	52 670\$00
XI .....	49 130\$00
X .....	46 780\$00
IX .....	45 260\$00
VIII .....	44 430\$00
VII .....	44 260\$00
VI .....	43 670\$00
V .....	42 020\$00
IV .....	41 490\$00

Grupo	Vencimento
III .....	40 670\$00
II .....	40 130\$00
I .....	38 850\$00

Porto, 7 de Julho de 1988.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

**Acta complemento do AE assinado em 7 de Julho de 1988 entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto — STCP e o Sindicato Nacional dos Motoristas.**

Regulamentação da cláusula 67.<sup>a</sup>, «Serviço de bar e refeitório»:

4 — A partir de 15 de Junho de 1988 praticar-se-ão os seguintes subsídios de alimentação:

- Subsídio de refeição — 475\$;  
 Subsídio de pequeno-almoço — 75\$;  
 Subsídio complementar de refeição — 120\$.

Subsídio de funeral — 60 000\$.

Complemento de reforma — a soma do complemento atribuído pelo STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar 80 000\$, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Subsídio de infantário — o subsídio de infantário passará a ser de 2150\$, nos mesmos termos em que a empresa actualmente o atribui.

Prémio de produtividade — no limite previsto no n.º 5.4 do regulamento do prémio de produtividade não se consideram as falta que resultem de internamento hospitalar para além de 48 horas e subsequente período de convalescença cuja duração não exceda 90 dias ou de baixas por acidentes de trabalho, desde que estes não tenham ocorrido por incumprimento das normas de higiene e segurança.

Subsídio de agente único — os motoristas de serviço público em serviço de manobras nas diversas instalações do STCP receberão o subsídio de agente único. Este mesmo subsídio será abonado aos motoristas de serviço público que tenham de receber acções de formação por indicação da empresa.

Trabalhadores qualificados — será de 60% a percentagem de trabalhadores da classe A.

Porto, 7 de Julho de 1988.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 23 de Dezembro de 1988, a fl. 83 do livro n.º 5, com o n.º 545/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão, por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro, celebraram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1987, e 26, de 15 de Julho de 1988.

Porto, 26 de Outubro de 1988.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 15 de Dezembro de 1988, a fl. 81 do livro n.º 5, com o n.º 533/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.