

Boletim do Trabalho e Emprego

47

1.^a SÉRIE

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

Preço 65\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 58	N.º 47	P. 2141-2166	22-12-1991
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros	2143
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado)	2143
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e Outros e outras associações patronais e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes	2144

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	2144
— CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras	2160
— CCT entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Radiologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	2162
— AE entre o Futebol Clube do Porto e o SESN — Sind. dos Escritórios e Serviços do Norte e outros — Alteração salarial e outras	2164



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1991, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência no concelho de Portimão de entidades patronais e trabalhadores não abrangidos pelas referidas disposições por não se encontrarem filiadas nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem em uniformizar as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1991, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Comercial de Portimão e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de

22 de Setembro de 1991, são extensivas no concelho de Portimão às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, a partir de 1 de Setembro de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 4 de Dezembro de 1991. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado).

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma legal, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, prossigam

no continente a indústria de fabricação de formas para calçado e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como a todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e Outros e outras associações patronais e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1991.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas na área da sua aplicação às relações de trabalho entre en-

tidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nela previstas, constantes do anexo I, desde que representadas pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima legal.

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de Outubro de 1991 a Dezembro de 1992.

Cláusula 2.ª-A

Denúncia

1 — A denúncia consiste na apresentação por uma das partes à outra de uma proposta de revisão.

2 — A denúncia das matérias previstas no n.º 2 da cláusula anterior ocorrerá, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 10.º mês de vigência.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais deste contrato são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral de administração e comércio, do curso geral dos liceus e dos cursos oficiais ou oficializados equivalentes, bem como dos cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes;

- Grupo B — Cobradores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;
Grupo C — Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
Grupo D — Serviços auxiliares — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações mínimas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador deve consultar o registo de colocações existente no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.ª do presente CCT.

4 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos.

Cláusula 4.ª

Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, designadamente para efeitos de substituições temporárias, nos termos da lei.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental por 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

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

Cláusula 6.ª

Categoria profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este CCT à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados nos termos do disposto no número anterior.

Cláusula 7.ª

Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCT observar-se-á a seguinte regra: os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo II), podendo o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotação.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos respectivos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos de dotação mínima se os mesmos desempenharem efectivamente algumas das funções correspondentes às categorias previstas no nível I do anexo III deste CCT.

Cláusula 8.ª

Acesso

1 — Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários logo que completem três anos de permanência na categoria serão promovidos à categoria imediata.

2 — Os estagiários para escriturário, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade, desde que tenham cumprido pelo menos seis meses de estágio; se admitidos com idade igual ou superior a 21 anos, serão promovidos ao fim de seis meses.

3 — Os estagiários de dactilógrafo admitidos com menos de 21 anos de idade terão um período de estágio de um ano; se admitidos com 21 anos ou mais de idade, terão o seu período de estágio reduzido a metade.

4 — Os contínuos menores serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade sê-lo-ão a contínuos maiores.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores após três anos de permanência na categoria passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras logo que completem três anos de permanência na categoria serão promovidos a correspondentes de línguas estrangeiras.

7 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1978.

8 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
c) Antiguidade.

9 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

10 — Os estagiários de computador passam a operadores de computador ao fim de seis meses de estágio.

Cláusula 8.^a-A

Oposição à promoção automática dos escriturários

1 — A entidade patronal poderá recusar a promoção automática do escriturário de 3.^a a 2.^a ou de 2.^a a 1.^a no caso de o trabalhador não possuir aptidão necessária, devendo declará-lo, fundamentadamente e por escrito, até 60 dias antes da data da promoção, comunicação que deverá ser feita por carta registada, dirigida simultaneamente ao trabalhador e às associações patronal e sindical.

2 — Se o trabalhador discordar dessa oposição, deve manifestar essa intenção por escrito à entidade patronal no prazo de 15 dias contados da data da recepção daquela comunicação.

3 — Após a manifestação dessa discordância, e para resolução do conflito, realizar-se-á no prazo de 20 dias reunião de uma comissão constituída por dois representantes designados pela associação patronal e dois pela associação sindical, cujas deliberações são tomadas por unanimidade.

4 — O trabalhador, decorridos que sejam seis meses da data em que, em razão de deliberação da comissão, não obteve a promoção, terá direito a requerer, por escrito, à entidade patronal que a mesma lhe seja concedida.

5 — A haver nova oposição da entidade patronal, deverá esta declará-lo, fundamentadamente e por escrito, no prazo de 30 dias após a recepção da comunicação referida no número anterior ao trabalhador e às associações patronal e sindical, devendo a comissão referida no n.º 3 pronunciar-se nos termos e prazos aí previstos.

6 — Do não cumprimento da tramitação processual estabelecida decorrerá para a parte culpada a improcedência da pretensão.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas os trabalhos compatíveis com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.^a;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste CCT ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical da empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

Cláusula 10.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- 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 do local de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de férias ou ausência por doença, observados os termos previstos neste CCT;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os benefícios das garantias, 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 dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste CCT ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste CCT ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente CCT.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 43.^a, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade patronal transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente durante os 15 dias que precedem a transacção fazer afixar um aviso, nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam transmissão de exploração do estabelecimento, fusão ou absorção da empresa.

Cláusula 14.^a

Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 16.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição extraordinária, de acordo com a cláusula 27.^a As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

Cláusula 17.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste CCT, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 18.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscrito nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 19.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente a uma verba de 750\$ por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte local, alojamento e alimentação devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslo-

cação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

- e) A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 27.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajeto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro da gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 20.^a

Seguro nas grandes deslocações

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem e acidentes pessoais no valor de 7 500 000\$.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 21.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

- a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas;
- b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder em cada dia oito horas;
- c) O estabelecido nas alíneas a) e b) deste número entende-se sem prejuízo dos horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

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

Cláusula 23.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção do horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento do horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste CCT e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos da remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este CCT são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 25.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior durante um período de 120 dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exercer cento e cinquenta horas sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.^a

Cláusula 26.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 180 dias seguidos no espaço de 12 meses.

Cláusula 27.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 — A primeira hora de trabalho suplementar será paga com o acréscimo de 50% sobre o salário hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho; as horas seguintes serão pagas com o acréscimo de 75%.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40% para o trabalho nocturno.

Cláusula 28.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber no fim de cada ano civil um 13.º mês correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.º mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.º mês se refere não excedam 30, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, até ao limite de 90 dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste CCT;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais, dentro dos limites fixados na lei ou neste CCT;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal da localidade poderá ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano da admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a 15 dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

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

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

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

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

8 — 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.

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste CCT, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 31.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer 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, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou se mantiver doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte, até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 100% das férias que goza.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e o respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outros parentes ou afins na linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos, e estes mesmos parentes em relação ao cônjuge;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas na alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c) ou à mulher em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até 3 dias seguidos ou interpolados, no prazo máximo de 30 dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem as necessárias às viagens, que serão tidos como faltas justificadas até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.^a;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.^a, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.^a;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.^a, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.^a ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.^a

Cláusula 37.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação de serviço militar dentro dos períodos obrigatórios, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infame, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 39.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento cul-

poso do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato ou previsto por lei.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

Cláusula 40.^a

Procedimento disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

Cláusula 41.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 3 da cláusula 42.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações do trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar ou lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 42.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 43.^a

Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalha-

dor direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

Cláusula 44.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

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

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

Cláusula 45.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — 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.

Cláusula 47.^a

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, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias, e na segunda reincidência até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 60 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 49.^a

Cláusula 48.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor, em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o tempo de serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação de candidatura a essas funções quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 49.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.^a, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 50.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para a segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 51.^a

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Uma licença de 90 dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- d) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

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

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos 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 sua saúde e de desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, quando necessário, terão tolerância até uma hora no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos que as justifiquem sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames, nos termos da alínea m) da cláusula 34.^a;
- b) Terão direito a faltar, até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames, com o pagamento facultativo de remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante a apresentação dos documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas no número anterior poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiários não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que façam pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de 3300\$.

Cláusula 55.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, ocasionando a perda do subsídio o não cumprimento integral do período normal de trabalho diário. Determina a perda do subsídio de refeição qualquer ausência ao serviço mesmo que essa ausência seja justificada com ou sem direito a remuneração.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 desta cláusula não será considerado para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal (13.º mês).

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa aos trabalhadores que utilizem a cantina não é obrigatório o pagamento do subsídio de refeição.

4 — No caso do fornecimento pela empresa de refeição comparticipada pelo trabalhador, o valor da participação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 16.^a e 19.^a deste CCT não há lugar à retribuição do subsídio de refeição.

6 — Os trabalhadores já abrangidos por subsídio de refeição pago pelas respectivas empresas não são obrigados pelo disposto nesta cláusula se o valor do subsídio de refeição que presentemente recebem for superior a 300\$.

7 — No caso de trabalhadores em *part-time*, o respectivo subsídio será reduzido na proporção da redução do período normal de trabalho diário.

8 — A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado no caso das faculdades previstas na cláusula 54.^a deste CCT (trabalhadores-estudantes) e nos n.ºs 2 e 3 do artigo 12.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio (dispensa para amamentação), é, naturalmente, entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

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

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

Cláusula 57.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros das comissões intersindicais da empresa dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

Cláusula 58.^a

Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal, ou com o seu representante, fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeirar; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previsto no n.º 2 da cláusula 57.^a

Cláusula 59.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidades patronal e, bem assim, as propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designada-

mente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição.

Cláusula 61.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e do sindicato, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho que, não terá direito a voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação deste CCT, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 62.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 380/80.

ANEXO I

A — Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que per-

mita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Secretário-geral. — É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob autoridade do chefe de escritório.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista e técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interesses a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação;

examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificação da validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Secretário(a) da direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o traba-

lho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa e ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos, e elabora dados estatísticos. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório e deve ainda operar com telex em língua portuguesa.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara as máquinas para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Pode por vezes executar diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou em informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios ou são por si elaborados com base em dados que recolheu; imprime, eventualmente, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Pode ser-lhe confiada a realização do arquivo do sector em que trabalha. Pode colaborar na recolha e compilação de elementos necessários à subsequente elaboração e receber pedidos de informação, encaminhando-os para a pessoa ou serviço competente. Pode dar assistência à central telefónica, estabelecendo ligações internas e externas.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios à cobrança e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente e relacionadas com o serviço prestado.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

As categorias que correspondem a esta profissão são atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o dactilógrafo e o escriturário e que tirocina para estas funções.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos, tais

como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de computador. — Prepara, acciona e vigia máquinas para tratamento automático da informação; elabora os programas necessários às operações que realiza; classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo. Opera com consola ou material periférico; promove a optimização do funcionamento do mesmo; selecciona programas para execução e utiliza a linguagem adequada ao controlo de cada sistema operativo; elabora os programas necessários às operações que realiza; detecta e corrige possíveis anomalias; define as prioridades de execução de programas ou os carregamentos dos mesmos face ao número de trabalhos em execução simultânea e altera eventualmente a prioridade de saída dos resultados; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante; responsabiliza-se pelo cumprimento dos prazos de execução; interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; resolve os erros originados por má utilização dos periféricos.

Não se enquadram nesta categoria os trabalhadores que operam com terminais.

Estagiário de computador. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controlo e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe de secção nas suas ausências e impedimentos.

ANEXO II

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriurários	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundos-escriurários	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Terceiros-escriurários...	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

Observação. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO III

Categorias profissionais e enquadramentos

B — Níveis de qualificação

(Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78)

	Categorias	Níveis (Decreto-Lei n.º 121/78)	Remunerações
A	Director de serviços	1	100 000\$00
	Chefe de escritório	1/2.1	
	Secretário-geral	2.1	
B	Chefe de departamento	1/2.1	94 000\$00
	Chefe de serviços	1	
	Contabilista/técnico de contas ...	1	
	Analista de sistemas	1	
C	Chefe de secção	3	87 000\$00
	Programador	4.1	
	Tesoureiro	2.1	
	Guarda-livros	4.1	
D	Secretário(a) da direcção	4.1	80 800\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras	4.1	
	Programador mecanográfico	4.1	
	Operador de computadores	4.1	
	Subchefe de secção	4.1	
E	Primeiro-escriurário	5.1	77 500\$00
	Caixa	5.1	
	Operador mecanográfico	5.1	
	Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras	4.1	
F	Segundo-escriurário	5.1	68 200\$00
	Operador de máquinas de contabilidade	5.1	
	Perfurador-verificador	5.1	
	Cobrador	5.1/6.1	
G	Terceiro-escriurário	5.1	61 500\$00
	Dactilógrafo(a)	5.1	
	Recepcionista	5.1	
	Telefonista	6.1	
H	Estagiário de escriurário do 3.º ano	7.1	51 400\$00
	Estagiário de operador de computador		
	Contínuo maior		
I	Estagiário de escriurário do 2.º ano	-	46 300\$00
	Estagiário de dactilógrafo(a)		
J	Estagiário de escriurário do 1.º ano.	-	42 600\$00
L	Servente de limpeza	7.1	41 000\$00
M	Contínuo menor	-	33 000\$00

ANEXO III

Tabelas salariais

A	100 000\$00
B	94 000\$00

C	87 000\$00
D	80 800\$00
E	77 500\$00
F	68 200\$00
G	61 500\$00
H	57 400\$00
I	46 300\$00
J	42 600\$00
L	41 000\$00
M	33 000\$00

Lisboa, 18 de Novembro de 1991.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Luís Azinheira.

Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 3 de Dezembro de 1991. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Dezembro de 1991.

Depositado em 11 de Dezembro de 1991, a fl. 98 do livro n.º 6, com o n.º 409/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.ª-A

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escala e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 3900\$ cada uma.

Cláusula 55.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá a título de subsídio de alimentação o valor diário de 450\$, independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 68.ª, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas trabalhadas.

4 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados em cada empresa.

ANEXO V

Tabela salarial (*)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	80 800\$00	73 600\$00
1	73 100\$00	65 100\$00
2	67 800\$00	61 400\$00
3	65 200\$00	58 800\$00
4	63 200\$00	56 400\$00
5	59 900\$00	54 000\$00
6	56 300\$00	50 400\$00
7	51 200\$00	46 300\$00
8	47 600\$00	42 900\$00
9	45 200\$00	40 500\$00
10	42 900\$00	39 000\$00
11	39 800\$00	35 400\$00
12	36 900\$00	33 000\$00
13	34 500\$00	30 900\$00

(*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional, quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas.

3 — Para interpretação dos n.ºs 1 e 2 precedentes, foi estabelecido entre as organizações sindicais outorgantes e a Associação da Imprensa Diária um protocolo que fica a constituir documento complementar ao acordo da revisão do ano de 1987.

Notas

1 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1991.

2 — As matérias que constam no CCTV agora revisto que não foram objecto de alteração continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Lisboa, 30 de Setembro de 1991.

Pela Associação da Imprensa Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Horácio T. Marcelino.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Horácio T. Marcelino.

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

Horácio T. Marcelino.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Horácio T. Marcelino.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Horácio T. Marcelino.

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

Horácio T. Marcelino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Horácio T. Marcelino.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Horácio T. Marcelino.

Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 30 de Setembro de 1991. — *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 2 de Outubro de 1991. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 2 de Outubro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Alentejo;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 2 de Outubro de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritórios 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 ex-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 Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Outubro de 1991.

Depositado em 12 de Dezembro de 1991, a fl. 98 do livro n.º 6, com o n.º 410/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Radiologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela Associação Por-

tuguesa dos Médicos Radiologistas e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações mínimas e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Setembro de 1990.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

4 —

a) Um subsídio de 160\$ por cada dia completo de deslocação.

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 750\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 3000\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

.....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1795\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grau I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2990\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 2655\$.

Cláusula 26.^a

Serviço de urgência

.....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 745\$, 1260\$ e 2250\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 950\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 280\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I:		
A....	Técnico superior de laboratório	90 000\$00
B....	Contabilista/técnico de contas	81 600\$00
II.....	Chefe de secção	
	Guarda-livros	70 900\$00
	Secretário de direcção	
III.....	Técnico de radiologia	
	Técnico de radioterapia	63 400\$00
	Primeiro-escriturário	
IV.....	Dactilógrafo com mais de seis anos...	
	Encarregado de câmara escura	54 250\$00
	Estagiário de técnico paramédico	
	Motorista de ligeiros	
	Praticante	
	Segundo-escriturário	
V.....	Assistente de consultório	
	Dactilógrafo de três a seis anos	47 750\$00
	Terceiro-escriturário	
VI.....	Auxiliar de radiodiagnóstico	
	Contínuo	44 700\$00
	Dactilógrafo até três anos	
	Empregado de serviços externos	
	Estagiário do 1.º e 2.º anos	
VII.....	Trabalhador de limpeza	40 100\$00

Lisboa, 15 de Novembro de 1991.

Pela Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
 Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Dezembro de 1991.
 Depositado em 10 de Dezembro de 1991, a fl. 98 do livro n.º 6, com o n.º 408/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Futebol Clube do Porto e o SESN — Sind. dos Escritórios e Serviços do Norte e outros Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

O presente AE aplica-se ao F. C. Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

- 1 —
- 2 —
- 3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.

CAPÍTULO IV

Remunerações base

Cláusula 15.ª

- 1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes dos anexos III e IV.
- 2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 11 %.

CAPÍTULO VIII

Refeições e deslocações

Cláusula 27.ª

Refeições

- 1 — [...] pelos valores seguintes:
 Almoço — 2500\$;
 Jantar — 2500\$.

Cláusula 28.ª

Alojamento e deslocações no continente

[...] a um subsídio de deslocação no montante de 1250\$ na sequência de pernoita determinada pelo Clube.

Cláusula 29.ª

Deslocações ao estrangeiro — Alojamento e refeições

- 1 —
- 2 —
 a) Ao valor de 3000\$ diários, sempre que não regressem ao local de trabalho;
 b)

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral.....	139 900\$00
I-A	Analista de informática, contabilista/técnico de contas e director de serviços.	119 200\$00
I-B	Chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de serviços, inspector administrativo e programador de informática.	108 200\$00
II	Chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico, secretário desportivo e secretário técnico.	91 600\$00
III	Analista de funções, correspondente em línguas estrangeiras, documentalista, escriturário principal, planeador de informática de 1.ª, secretário de direcção, subchefe de secção, tradutor e chefe de sector.	84 700\$00
IV	Arquivista de informática, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador de computador de 1.ª, operador de máquinas auxiliares de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, planeador de informática de 2.ª e primeiro-escriturário.	74 500\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
V	Cobrador de 1. ^a , controlador de informática de 1. ^a , estagiário (planeador de informática), esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de computador de 2. ^a , operador de máquinas auxiliares de 2. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , operador de registo de dados de 1. ^a , operador de telex em línguas estrangeiras, recepcionista de 1. ^a e segundo-escriturário.	68 500\$00
VI	Cobrador de 2. ^a , chefe de trabalhadores auxiliares, controlador de informática de 2. ^a , estagiário (operador de computador), estagiário (operador de máquinas auxiliares), estagiário (operador de máquinas de contabilidade), estagiário (operador mecanográfico), operador de registo de dados de 2. ^a , operador de telex em língua portuguesa, telefonista de 1. ^a e terceiro-escriturário.	63 200\$00
VII	Contínuo de 1. ^a , dactilógrafo do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano (escriturário), estagiário (cont. de informática), estagiário (recepcionista), estagiário (operador de registo de dados), guarda de 1. ^a , porteiro de 1. ^a e telefonista de 2. ^a	58 300\$00
VIII	Contínuo de 2. ^a , dactilógrafo do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano (escriturário), guarda de 2. ^a e porteiro de 2. ^a	53 200\$00
IX	Trabalhador de limpeza	47 100\$00
X	Paquete até 17 anos	35 900\$00

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalações de obras.	119 200\$00
I-A	Técnico de instalações eléctricas	106 400\$00
II	Chefe de equipa	87 000\$00
III	Coordenador de 1. ^a , fogueiro, motorista, electricista de 1. ^a e fiel de armazém.	77 700\$00
IV	Coordenador de 2. ^a e electricista de 2. ^a	70 900\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
V	Trolha de 1. ^a , sapateiro, carpinteiro de 1. ^a , pedreiro, serralheiro de 1. ^a , serralheiro de construção civil, picheleiro de 1. ^a , pintor de 1. ^a , jardineiro de 1. ^a e costureiro especializado.	58 800\$00
VI	Ajudante de fogueiro	56 300\$00
VII	Costureiro, mecânico, operador de máquinas de lavandaria, roupeiro, trolha de 2. ^a , jardineiro de 2. ^a e ajudante de electricista.	53 700\$00
VIII	Ajudante de sapateiro e ajudante de jardineiro.	48 500\$00
IX	Servente	47 600\$00
X	Aprendiz até ao 3. ^o ano e auxiliar menor.	33 900\$00

Nota. — A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1991.

Porto, 31 de Julho de 1991.

Pelo SESN — Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Futebol Clube do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Agosto de 1991.

Depositado em 12 de Dezembro de 1991, a fl. 98 do livro n.º 6, com o n.º 411/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.