

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 3

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 196\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 3	P. 65-86	22-JANEIRO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	----------	-----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca .....	67
— AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	79
— AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	82
— AE entre a Portucel Recicla — Ind. de Papel Reciclado, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	84



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se às empresas signatárias e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo é válido pelo período mínimo previsto na lei, mantendo-se contudo em vigor até à sua substituição por outro instrumento.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à empresa e aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho;

- d) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando as informações referentes à sua organização, métodos de trabalho, de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa utilização do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- f) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido de melhorar a produtividade da empresa;
- g) Avaliar com isenção e espírito de justiça os seus subordinados;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Tratar com urbanidade, lealdade e dignidade os trabalhadores, respeitando-os como seus colaboradores;
- b) Pagar-lhes pontualmente a retribuição que lhes é devida;
- c) Instalar os trabalhadores com boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação, observando os indispensáveis requisitos de segurança e prevenção de doenças profissionais;
- d) Propiciar condições para o aumento do nível de produtividade;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho nos termos legais;
- f) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício pelos trabalhadores de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes, nos termos legais;
- g) Cumprir rigorosamente este acordo e as demais condições decorrentes do contrato e das normas de legislação de trabalho aplicáveis;
- h) Não exigir ao trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- i) Passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- j) Facultar ao trabalhador ou seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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

- b) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva do trabalhador ou baixar a sua classificação profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente acordo;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos da lei.

2 — Aos delegados sindicais assistem os direitos consignados na lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das empresas textos, convocatórias, comunicações e ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa reservará locais de afixação de informações sindicais nas suas instalações, após audição dos delegados sindicais.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais o direito de se ausentarem durante o período laboral para o exercício de tais funções, nos termos e com os efeitos consignados neste acordo e na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As empresas comprometem-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações e a proceder ao seu envio para o Sindicato.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato informará a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas.

3 — Os descontos iniciar-se-ão no 1.º mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo Sindicato der entrada na empresa.

4 — A empresa remeterá ao Sindicato, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais dos seus sócios descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o preceituado na lei sobre declarações individuais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Recrutamento e carreiras profissionais**

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo o direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:  
60 dias para os trabalhadores admitidos para os níveis 1 a 9; e  
180 dias para os restantes níveis.

3 — O trabalhador que já tenha estado ao serviço da empresa por um período igual ou superior ao experimental está isento do mesmo, desde que contratado para idêntica função.

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Substituição temporária de funções**

1 — A empresa poderá encarregar um trabalhador do exercício de função diferente daquela para a qual foi contratado, quando tal mudança não implique diminuição do seu estatuto profissional.

2 — A substituição temporária de funções carece de comunicação escrita ao trabalhador.

3 — O trabalhador substituído beneficiará do estatuto remuneratório da sua nova função, no caso de este ser mais elevado do que aquele de que usufruía durante o período da substituição.

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Comissão de serviço**

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de mais elevado nível hierárquico de gestão da empresa, bem como todos aqueles que dela dependam directamente: direcção, consultadoria, assessoria e secretariado.

2 — Ao trabalho prestado em comissão de serviço aplica-se o estabelecido no respectivo regime jurídico.

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Idades mínimas**

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa trabalhadores com a idade mínima prevista na lei.

2 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Enquadramento profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais nele previstas, segundo as funções que efectivamente desempenham.

2 — O enquadramento profissional, as categorias, os acessos e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo constam dos anexos I e III.

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Cedências ocasionais**

1 — É permitida a cedência ocasional de trabalhadores da empresa a empresas com esta associadas ou do mesmo grupo.

2 — A cedência ocasional obriga à celebração de um acordo escrito entre a empresa cedente, a cessionária e o trabalhador e deverá conter:

- a) Identificação das partes;
- b) Data de início da cedência e sua duração, certa ou incerta;
- c) Condições do regresso antecipado do trabalhador à empresa cedente;
- d) Pagamento de eventuais despesas efectuadas pelo trabalhador directamente impostas pela cedência, por analogia com a figura de transferência de local de trabalho, a que se refere o n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> («Transferências»).

3 — O trabalhador cedido não poderá, por efeito da cedência, ver diminuídos os seus estatutos profissional e remuneratório, contando-se todo o período da cedência para efeitos previstos neste acordo, nomeadamente no que se refere a antiguidade, retribuição e carreira profissional.

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Reconversão profissional**

As empresas comprometem-se a fazer as necessárias diligências para colocar no desempenho de outras tarefas e, na medida do possível, em funções do mesmo nível o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite permanentemente para a função que vinha exercendo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Duração do trabalho**

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo é de oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — O período de trabalho diário deve ter um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O trabalhador tem direito em cada semana a um dia de descanso complementar, além do dia de descanso semanal prescrito na lei.

4 — Compete às empresas estabelecer os horários de trabalho, tendo em atenção o estipulado neste acordo, podendo ser estabelecidos horários diferenciados, desde que preenchidos os requisitos legais e sempre com o mesmo número de horas de trabalho diário, devendo as posteriores alterações ser precedidas de acordo dos interessados.

5 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (o qual é regulado nos termos da lei).

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — Podem ser praticados horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um período complementar variável, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar é feito excepcionalmente, quando for impossível executar alguma tarefa dentro do horário normal.

3 — O trabalho suplementar carece de prévia autorização da empresa.

4 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder de harmonia com o princípio da eliminação do trabalho suplementar.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas condições estabelecidas por lei.

6 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendí-

veis, expressamente o solicite. Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou nos feriados dentro dos trâmites e limites estabelecidos na lei e neste acordo.

2 — Para além da remuneração prevista na cláusula 25.<sup>a</sup>, os trabalhadores, aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, terão ainda direito a um descanso compensatório, nos termos da lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou ainda se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — As empresas só podem transferir o trabalhador do local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador, salvo se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência. Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra, as empresas, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagarão os acréscimos de retribuição necessários para evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Não se verificando o acordo expresso no n.º 2, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações, todas as outras.

3 — As deslocações em serviço serão sempre por conta da empresa, que pagará as despesas a elas inerentes.

4 — A utilização de veículo próprio ao serviço da empresa é regulamentada por norma interna, tendo o

trabalhador direito a um subsídio por quilómetro na importância fixada para os funcionários do Estado.

5 — Nas grandes deslocações, a empresa atribuirá ao trabalhador deslocado, a título de dinheiro de bolso, as seguintes importâncias:

- a) 1500\$ — deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);
- b) 5000\$ ou o equivalente na moeda necessária — deslocações ao estrangeiro.

6 — Em alternativa ao disposto nos n.ºs 3 e 5, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, este poderá beneficiar, quando em grandes deslocações, do regime de ajudas de custo estabelecido para os funcionários do Estado.

7 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de normas mais favoráveis já praticadas nas empresas.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores por este acordo é a fixada na tabela constante do anexo II.

2 — O valor da remuneração horária ( $Rh$ ) é calculado segundo a fórmula:

$$Rh = (Rme \times 12) / (52 \times Hs)$$

sendo:

$Rme$  = remuneração mensal efectiva, correspondendo à remuneração de base mais diuturnidades;

$Hs$  = número de horas normais de trabalho semanal.

3 — O valor da remuneração diária ( $Rd$ ) é calculado segundo a fórmula:

$$Rd = Rm / 30$$

4 — A remuneração mensal ( $Rm$ ) é constituída pelas seguintes prestações:

- a) Remuneração base mensal;
- b) Diuturnidades;
- c) Subsídio de isenção de horário de trabalho, quando devido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será pago da seguinte forma:

- a) Em dias úteis, com um acréscimo de 75% sobre o valor da remuneração horária;
- b) Em dias de descanso e feriados, com um acréscimo de 100% sobre o valor da remuneração horária.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio no valor mínimo legal, sem prejuízo de outros regimes mais favoráveis praticados pelas empresas, o qual cobre todo o trabalho efectuado nos dias úteis para além do período normal.

2 — As remunerações constantes do anexo II para os níveis 11 a 14 incluem já a remuneração especial por isenção de horário de trabalho, tendo em consideração o disposto no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a retribuição da hora normal de trabalho.

2 — Entre o termo do trabalho nocturno em prolongamento e o início do período normal de trabalho seguinte terá de haver sempre um intervalo mínimo de dez horas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar entre a 1 e as 7 horas, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo das despesas de transporte, devidamente justificado.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de 1600\$ até ao máximo de oito.

2 — Essas diuturnidades integram para todos os efeitos a remuneração mensal.

3 — Para efeitos de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A empresa pagará ao trabalhador um subsídio de férias igual à remuneração mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a remuneração do mês que antecede o do início das férias.

3 — A remuneração mensal relativa ao período de férias será paga antes do início destas se o trabalhador o solicitar atempadamente por escrito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a uma remuneração mensal.

2 — Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Nas empresas onde não existam refeitórios ou que não assegurem o fornecimento de refeições, será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio no valor mais elevado isento de contribuições e impostos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se a prestação efectiva de trabalho por período igual ou superior a cinco horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 360\$;
- b) Almoço — 1550\$;
- c) Jantar — 1550\$;
- d) Ceia — 360\$.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nos seguintes termos:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço no período de intervalo para a refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 0 horas.

3 — Quando o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados se efectuar nas condições fixadas no n.º 2, o trabalhador tem direito ao abono para refeições previsto no n.º 1, sem prejuízo da retribuição correspondente a esse período.

4 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

5 — O abono previsto na alínea b) do n.º 1 entende-se com prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A remuneração e outras prestações pecuniárias devidas devem ser satisfeitas na localidade em que se situe a sede da empresa, salvo se outro local for acordado.

2 — O pagamento das retribuições devidas ao trabalhador será efectuado por meio de depósito bancário à ordem daquele, salvo se outro for o modo de pagamento acordado.

3 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

4 — No acto de pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, classificação profissional, número de beneficiário da segurança social, período a que correspondem as retribuições, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções, bem como o montante líquido a receber.



## **CAPÍTULO VI**

### **Férias, feriados e faltas**

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Feriados**

1 — São considerados dias de descanso obrigatório os seguintes feriados:

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

2 — São equiparados aos feriados do número anterior:

A terça-feira de Carnaval;  
24 de Dezembro;  
O feriado municipal da localidade da sede da empresa ou onde o trabalhador presta serviço.

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores efectivos abrangidos por esta acordo têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

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

3 — No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

4 — Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito à remuneração e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda o direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei por qualquer compensação económica ou outra.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será dada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período.

2 — Na falta de acordo, compete à empresa a marcação de férias, nos termos da lei.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

4 — A empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente.

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

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Alteração do período de férias**

1 — Depois de marcado, o período de férias só pode ser alterado ou interrompido se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou se o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2 — Se a alteração ou interrupção for da responsabilidade da empresa, esta indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito, salvo se com o acordo deste.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Interrupção do período de férias por doença**

1 — Se a data fixada para o início do período de férias não puder ser mantida por motivo de doença do trabalhador, será adiada, sendo fixada nova data, de comum acordo.

2 — No caso de interrupção do período de férias por doença do trabalhador, devidamente comprovada nos termos do n.º 4, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo de posteriormente serem gozados em data a acordar por ambas as partes.

3 — Quando não houver acordo sobre a fixação dos períodos de férias adiados ou interrompidos, estes serão gozados imediatamente após a alta.

4 — Para interrupção do período de férias por motivo de doença, o trabalhador deverá apresentar, no prazo de três dias úteis, a necessária baixa dos competentes serviços regionais de saúde ou, no caso de impossibilidade, outro documento justificativo idóneo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais das faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) Até 11 dias consecutivos, por motivo de casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) O pai, até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, pelo nascimento do seu filho;
- e) Os dias que dirigentes e delegados sindicais do Sindicato outorgante, membros da comissão de trabalhadores ou das instituições da segurança social necessitem para a prática de actos necessários e inadiáveis decorrentes do exercício dessas funções, dentro dos limites conferidos pela lei;
- f) Os dias necessários à prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>;
- g) Consideram-se igualmente faltas justificadas, sem perda de remuneração, as faltas que resultem do cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar em caso de acidente ou doença grave, desde que o trabalhador apresente justificação adequada, e durante o período máximo de dois dias por mês;
- h) As dadas no âmbito da legislação de protecção à maternidade e paternidade;
- i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, com as excepções previstas na lei.

3 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultem de doença ou acidente de trabalho, mas com perda de remuneração, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença da segurança social ou subsídio de acidente de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar a empresa ou o seu representante, indicando, nos dois dias úteis imediatos, ou logo que possível, o motivo da ausência.

2 — Quando a ausência for por doença, o trabalhador enviará à empresa, no prazo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido e ou fotocópia do documento de baixa por doença passado pelos serviços regionais de saúde.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas injustificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — A perda de férias a que se refere o número anterior será de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardando-se, sempre, o gozo efectivo de 15 dias úteis.

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a correspondente perda de antiguidade.

4 — As faltas injustificadas poderão constituir infracção disciplinar grave e determinar, por parte da empresa, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição.

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

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

4 — A licença sem vencimento terá de ser concedida por escrito e o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia útil imediato ao seu termo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, mas o tempo de suspensão não conta para efeitos de antiguidade.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Acção disciplinar**

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

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

2 — O exercício do poder disciplinar, pela empresa, caduca se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data da infracção, ou àquela em que dela teve conhecimento.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de sete dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de 8 a 20 dias;
- e) Despedimento.

2 — O somatório dos dias de suspensão da prestação de trabalho não pode exceder o total de 30 dias em cada ano civil.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação das sanções**

Caso o trabalhador seja sindicalizado, com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, com indicação dos motivos, no prazo de cinco dias.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho que lhe é aplicável;

- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os lícitos poderes de direcção da hierarquia;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações sobre as condições de trabalho na empresa;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer acção judicial emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;
- h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Indemnização das sanções abusivas**

1 — Se a sanção consistir em suspensão, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será o dobro da prevista na cláusula 52.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador poder optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Regime supletivo aplicável**

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo, aplica-se supletivamente a lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

2 — Para efeito das indemnizações previstas na lei, considera-se um valor mínimo equivalente a um mês de retribuição, por cada ano ou fracção de antiguidade.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de formação

1 — A empresa promoverá a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador.

2 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, alteração da situação profissional do trabalhador, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro do plano de carreiras profissionais estabelecido, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente promovendo medidas de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — Na aplicação de medidas de prevenção, a empresa fornecerá todo o equipamento individual e colectivo de protecção e segurança.

3 — O disposto nos números anteriores constitui os «princípios gerais do regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho», a que as empresas estão obrigadas nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Seguros por acidente de trabalho

Nos termos da lei, a empresa compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras man-

têm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas deste acordo, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 14 semanas após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis. Por tal facto não poderá ser diminuída a retribuição;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar durante 14 semanas, no período de maternidade, sem diminuição da retribuição, não podendo aqueles dias ser descontados para quaisquer efeitos, garantindo a empresa a remuneração da trabalhadora, caso a segurança social o não faça;
- d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada para cuidar do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos, até 12 meses após o parto, estes dois períodos podem ser acumulados desde que a trabalhadora o solicite;
- e) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia.

2 — Para faltarem além de 14 semanas por motivo de parto, e neste caso sem remuneração, deverão apresentar documento médico justificativo.

3 — Em caso de parto de nado-morto ou de aborto, o número de faltas previsto na alínea c) do n.º 1 é diminuído para um máximo de 30 dias, período este a graduar pelo médico.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — É admitida a prestação de trabalho a tempo parcial aos trabalhadores a quem, nos termos da lei, seja reconhecida capacidade reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior, a trabalhadores com responsabilidades familiares ou para a execução de tarefas específicas que não justifiquem horário a tempo inteiro.

2 — A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo, calculada nos termos deste acordo, correspondente ao período ajustado.

3 — Com as necessárias adaptações, é aplicável aos trabalhadores referidos nesta cláusula o disposto nas

cláusulas 35.<sup>a</sup> e seguintes no respeitante a férias e, em geral, todas as normas deste acordo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime estabelecido na lei.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores

Nenhum trabalhador poderá, por efeitos de aplicação do presente acordo, sofrer redução das regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, desde que tenham carácter de regularidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1 — Os efeitos previstos neste acordo derivados da antiguidade do trabalhador contam-se a partir da admissão na empresa ou na data de acesso a determinada categoria profissional ou grau.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar prejuízo na carreira profissional ou diminuição da retribuição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes do Sindicato e igual número de representantes das empresas, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuições a interpretação e integração de lacunas do presente acordo.

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

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Equiparação à qualidade de cônjuge

Para todos os efeitos, entende-se que a situação de companheiro(a) dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, quando em união de facto, releva sempre em plena igualdade com a qualidade de cônjuge.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Fontes de direito

Como fontes de direito supletivo deverão ser observadas as normas de regulamentação do trabalho e os princípios gerais do direito.

### ANEXO I

#### Enquadramento profissional

Categorias/graus	Níveis													
	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Directores .....	III VI	II V	I IV	III IV	II III	I II	I	IV	III	II	I IV	III	II	I
Coordenadores/técnicos .....														
Técnicos administrativos .....														
Oficiais administrativos .....														
Profissionais de apoio .....														

### ANEXO II (1)

#### Tabela de remunerações

Nível	Categoria/grau	Vencimento base
14	Director III .....	338 800\$00
	Coordenador VI .....	
	Técnico VI .....	

Nível	Categoria/grau	Vencimento base
13	Director II .....	293 500\$00
	Coordenador V .....	
	Técnico V .....	
12	Director I .....	245 100\$00
	Coordenador IV .....	
	Técnico IV .....	

Nível	Categoria/grau	Vencimento base
11	Coordenador III ..... Técnico III ..... Técnico administrativo IV .....	220 300\$00
10	Coordenador II ..... Técnico II ..... Técnico administrativo III .....	180 300\$00
9	Coordenador I ..... Técnico I ..... Técnico administrativo II .....	156 000\$00
8	Técnico administrativo I .....	143 600\$00
7	Oficial administrativo IV .....	135 400\$00
6	Oficial administrativo III .....	123 300\$00
5	Oficial administrativo II .....	118 600\$00
4	Oficial administrativo I ..... Profissionais de apoio IV .....	112 800\$00
3	Profissionais de apoio III .....	106 900\$00
2	Profissionais de apoio II .....	96 800\$00
1	Profissionais de apoio I .....	67 000\$00

(<sup>1</sup>) A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

### ANEXO III

#### Definição de funções das categorias profissionais, carreiras e acessos

**Director (graus I, II e III).** — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma direcção ou de uma unidade orgânica equivalente que desenvolva integralmente uma parcela das atribuições globais da empresa. Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e colabora na preparação da decisão final a tomar pelo superior hierárquico perante o qual é directamente responsável; participa em reuniões com o superior hierárquico e com outros elementos da empresa para apreciação conjunta de questões de interesse comum.

A classificação em director, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa e de acordo com as suas normas internas. O trabalhador classificado como director deverá, em princípio, ser oriundo da carreira de coordenadores/técnicos.

A função de director pode ser desempenhada em regime de comissão de serviço.

**Técnico (graus I, II, III, IV, V e VI).** — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da ciência nas actividades, tais como informática, investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e contabilidade.

Estudam e procedem à aplicação prática de princípios e teorias, tendo em vista a resolução de problemas vários como, por exemplo, estudo e organização da empresa, técnicas de comercialização, política de fixação de pre-

ços, comércio internacional, análise de mercado e outros problemas económicos e estatísticos; estudo de oferta e da procura de bens e serviços, das flutuações de preços, das alterações verificadas no mercado de trabalho e da evolução de outros factores económicos. Estudo, planificação e controlo de acções relativas à gestão e operacionalidade de navios.

A classificação em técnico, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa e de acordo com as suas normas internas.

Serão classificados como técnicos o analista de sistemas e o analista programador.

Acessos — o técnico I passa ao grau II logo que complete um ano naquele grau.

**Coordenador (graus I, II, III, IV, V e VI).** — Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários sectores da empresa, as respectivas actividades, colaborando na definição das inerentes estratégias.

Coordena, dirige e controla a actividade de pelo menos um grupo de trabalhadores da empresa. Organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do(s) órgão(s) que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; elabora, a pedido, relatórios da actividade do órgão para informação da direcção.

A classificação em coordenador, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa e de acordo com as suas normas internas.

As funções de coordenador, excepto as do primeiro nível, poderão ser desempenhadas em regime de comissão de serviço, sem prejuízo da normal evolução do trabalhador na sua carreira profissional.

Acessos — o coordenador I passa ao grau II logo que complete um ano naquele grau.

**Técnico administrativo (graus I, II, III e IV).** — Executa tarefas de natureza administrativa e administrativo-comercial inerentes a determinados assuntos de pessoal, contabilidade, financeiros, aprovisionamentos, de conservação, comerciais e outras que exigem conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do administrativo, nomeadamente as relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscal, apuramentos e cálculos estatísticos complexos e relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão.

Opera sistemas informáticos.

Serão classificados como técnicos administrativos os programadores e as secretárias em regime de comissão de serviço.

**Oficial administrativo (graus I, II, III e IV).** — Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente de uma área da empresa. Examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento, atende visitantes, esclarece dúvidas, presta informações e coloca-os em contacto com as pessoas ou serviços pretendidos; marca entrevistas e transmite as perguntas ou informações à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros ou suportes

informáticos as receitas, despesas (venda de produtos, custo de remunerações, matéria-prima, equipamento, etc.), efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos para informação da direcção; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custo e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal e calcula os salários a pagar a partir dos suportes de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras e livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas, assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes, anota cartas e outros documentos. Pode ocupar-se exclusivamente de parte destas tarefas, em função da natureza e dimensão da área onde trabalha; opera sistemas informáticos.

Acessos:

O oficial administrativo I passa ao grau II logo que complete quatro anos naquele grau;

O oficial administrativo II passa ao grau III logo que complete seis anos naquele grau.

*Profissionais de apoio (graus I, II, III e IV).* — Sob a designação de profissionais de apoio incluem-se todos os profissionais que executam conjuntos de tarefas coadjuvantes na estrutura das funções da empresa, grupalmente homogéneas e polivalentes pela necessidade da sua contínua adaptação e racionalização face a novas exigências e necessidades, nomeadamente:

*Motorista/estafeta (graus II, III e IV).* — Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência, após tratamento inicial, pelos destinatários respectivos; ordena correspondência e outra documentação segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui-os pelos diversos destinatários, deslocando-se a pé, em transportes públicos ou em viaturas da empresa.

Quando utiliza viatura da empresa, pode transportar mercadorias e passageiros, tendo em atenção a segurança e comodidade da viagem.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de motorista/estafeta ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete dois anos de permanência naquele nível;

*Telefonista/recepcionista (graus II, III e IV).* — Atende os visitantes a fim de lhes prestar informações, esclarecer dúvidas e colocá-los em contacto com pessoas, áreas funcionais ou locais; controla a entrada de visitantes, recebe-os, presta-lhes e solicita-lhes as informações necessárias; consulta e cumpre as normas da empresa sobre segurança e localizações de áreas funcionais e pessoas; estabelece as necessárias ligações telefónicas ou outras para o exercício das suas tarefas; enca-

minha os visitantes e acompanha-os quando necessário; efectua todos os registos necessários ao cabal desempenho da sua função.

Presta serviço na central telefónica da empresa, estabelecendo as necessárias ligações internas e externas; estabelece a comunicação entre as pessoas.

Opera máquinas de escritório, nomeadamente no registo de documentação e emissão de mensagens; procede aos registos e arquivos que lhe forem solicitados.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de telefonista/recepcionista ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete dois anos de permanência naquele nível;

*Guarda/servente (graus I, II e III).* — São os trabalhadores que primordialmente, de acordo com as normas da empresa, desempenham tarefas de manutenção, pequenas reparações, vigilância e limpeza de instalações, bem como outros serviços gerais não qualificados.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de guarda/servente ingressará no nível 1, passando ao nível 2 logo que complete dois anos de permanência naquele nível.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1997.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sacor Marítima, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SOPONATA — Sociedade Portuguesa de Navios-Tanques, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Janeiro de 1998.

Depositado em 14 de Janeiro de 1998, a fl. 105 do livro n.º 8, com o n.º 6/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a Portucel Florestal, S. A., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1996, intro-

duz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

4 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1997.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Transferências**

8 —

- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 10 965\$ mensais [...]

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 —

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

4 —

- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 187\$.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Férias**

1 — [...] um período de férias igual a 23 dias úteis em 1997 e 24 dias úteis a partir de 1998, salvo o disposto nos números seguintes.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

10 — [...] poderá a Empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego, substituir o regime fixado [...]

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de 7610\$.

2 — [...] movimentam verba inferior a 68 510\$ mensais em média anual.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1370\$ por cada dia de trabalho prestado.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Subsídio de infantário**

1 —

Infantário — 8840\$;  
Ama — 5755\$.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**

**Direitos especiais do trabalho feminino**

1 —

- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá [...]

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

4 —

- b) ...:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9580\$;  
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 12 670\$;  
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 16 615\$;  
Ensino superior ou equiparado — 30 660\$.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

[...]

*Escriturário. — (Eliminar.)*

*Escriturário principal. — (Eliminar.)*

*Escriturário principal. — (Eliminar.)*

*Escriturário qualificado. — (Eliminar.)*



**ANEXO II****Condições específicas****A) Trabalhadores de escritório**

[...]

*Escriturário. — (Eliminar.)***ANEXO III****Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas**

[...]

Grupo 8:

*Escriturário qualificado. — (Eliminar.)*

Grupo 9:

*Escriturário principal. — (Eliminar.)*

Grupo 10:

*Escriturário de 1.<sup>a</sup> — (Eliminar.)*

Grupo 11:

*Escriturário de 2.<sup>a</sup> — (Eliminar.)*

Grupo 13:

*Escriturário estagiário. — (Eliminar.)***Tabela de remunerações**

Grupos enq.	Tab. x	Tab. y	Tab. z	Tab. i	Tab. ii	Tab. iii	Tab. iv	Tab. v
1 .....				296 960\$00	319 480\$00	338 110\$00	355 170\$00	380 120\$00
2 .....	249 720\$00	263 260\$00	276 590\$00	274 090\$00	295 450\$00	312 530\$00	327 850\$00	338 100\$00
3 .....	212 730\$00	223 700\$00	234 860\$00	231 040\$00	249 720\$00	263 260\$00	276 590\$00	295 440\$00
4 .....	194 010\$00	203 750\$00	213 560\$00	197 670\$00	212 730\$00	223 700\$00	234 860\$00	249 720\$00
5 .....	171 690\$00	179 660\$00	188 850\$00	180 590\$00	194 390\$00	204 130\$00	213 990\$00	224 130\$00
6 .....	149 280\$00	156 090\$00	163 850\$00	159 450\$00	171 690\$00	179 660\$00	188 850\$00	194 390\$00
7 .....				138 210\$00	149 270\$00	156 090\$00	163 850\$00	171 690\$00
8 .....				128 810\$00	142 190\$00	148 280\$00	155 720\$00	157 150\$00
9 .....				120 490\$00	132 930\$00	138 510\$00	145 660\$00	148 270\$00
10 .....				115 080\$00	124 780\$00	129 990\$00	135 580\$00	138 770\$00
11 .....				107 980\$00	117 030\$00	121 580\$00	127 600\$00	129 990\$00
12 .....				101 050\$00	109 540\$00	113 640\$00	119 390\$00	121 700\$00
13 .....				93 210\$00	100 900\$00	104 670\$00	109 890\$00	113 640\$00

A tab. i aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 5130\$, referente à integração de parte do subsídio de formação.

**ANEXO IV****Tabela de reclassificações**

Categoria profissional actual	Gr. enq.	Categoria profissional de reclassificação	Gr. enq.
Escriturário qualificado .....	8	Assistente administrativo grau IV .....	8
Escriturário principal .....	9	Assistente administrativo grau II .....	9
Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	10	Assistente administrativo grau II .....	10
Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	11	Assistente administrativo grau I .....	11
Escriturário estagiário .....	13	Assistente administrativo estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	13

*Nota.* — Os trabalhadores reclassificados para as novas categorias profissionais mantêm a sua actual tabela de remunerações horizontais.

Lisboa, 19 de Novembro de 1997.

**Credencial**

Pela Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A.:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*(Assinatura ilegível.)*

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, credencia António Maria Teixeira de Matos Cordeiro com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE Portucel Florestal.

Lisboa, 18 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 19 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 8 de Janeiro de 1998.

Depositado em 12 de Janeiro de 1998, a fl. 105 do livro n.º 8, com o n.º 4/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

### Cláusula única

#### Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a Portucel Florestal, S. A., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1996, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

.....

4 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1997.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Transferências

.....

8 — .....

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 10 965\$ mensais, [...]

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — .....

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

4 — .....

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 187\$.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — [...] um período de férias igual a 23 dias úteis em 1997 e 24 dias úteis a partir de 1998, salvo o disposto nos números seguintes.

.....

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

.....

10 — [...] poderá a Empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego, substituir o regime fixado [...]

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de 7610\$.

2 — Movimentam verba inferior a 68 510\$ mensais em média anual.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1370\$ por cada dia de trabalho prestado.

.....

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Subsídio de infantário

1 — .....

Infantário — 8840\$;  
Ama — 5755\$.

.....

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais do trabalho feminino

1 — .....

d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá [...]

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Outras regalias de trabalhadores-estudantes

.....

b) .....

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9580\$;  
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 12 670\$;  
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade —  
16 615\$;  
Ensino superior ou equiparado — 30 660\$.

**ANEXO I****Definição de funções**

[...]

*Escriturário. — (Eliminar.)**Escriturário principal. — (Eliminar.)**Escriturário qualificado. — (Eliminar.)***QUADRO II****Condições específicas****A) Trabalhadores de escritório**

[...]

*Escriturário. — (Eliminar.)***Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas**

[...]

Grupo 8:

*Escriturário qualificado. — (Eliminar.)*

Grupo 9:

*Escriturário principal. — (Eliminar.)*

Grupo 10:

*Escriturário de 1.ª — (Eliminar.)*

Grupo 11:

*Escriturário de 2.ª — (Eliminar.)*

Grupo 13:

*Escriturário estagiário. — (Eliminar.)***Tabela de remunerações**

Grupos enq.	Tab. x	Tab. y	Tab. z	Tab. i	Tab. ii	Tab. iii	Tab. iv	Tab. v
1 .....				296 960\$00	319 480\$00	338 110\$00	355 170\$00	380 120\$00
2 .....	249 720\$00	263 260\$00	276 590\$00	274 090\$00	295 450\$00	312 530\$00	327 850\$00	338 100\$00
3 .....	212 730\$00	223 700\$00	234 860\$00	231 040\$00	249 720\$00	263 260\$00	276 590\$00	295 440\$00
4 .....	194 010\$00	203 750\$00	213 560\$00	197 670\$00	212 730\$00	223 700\$00	234 860\$00	249 720\$00
5 .....	171 690\$00	179 660\$00	188 850\$00	180 590\$00	194 390\$00	204 130\$00	213 990\$00	224 130\$00
6 .....	149 280\$00	156 090\$00	163 850\$00	159 450\$00	171 690\$00	179 660\$00	188 850\$00	194 390\$00
7 .....				138 210\$00	149 270\$00	156 090\$00	163 850\$00	171 690\$00
8 .....				128 810\$00	142 190\$00	148 280\$00	155 720\$00	157 150\$00
9 .....				120 490\$00	132 930\$00	138 510\$00	145 660\$00	148 270\$00
10 .....				115 080\$00	124 780\$00	129 990\$00	135 580\$00	138 770\$00
11 .....				107 980\$00	117 030\$00	121 580\$00	127 600\$00	129 990\$00
12 .....				101 050\$00	109 540\$00	113 640\$00	119 390\$00	121 700\$00
13 .....				93 210\$00	100 900\$00	104 670\$00	109 890\$00	113 640\$00

A tab. i aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 5130\$, referente à integração de parte do subsídio de formação.

**ANEXO IV****Tabela de reclassificações**

Categoria profissional actual	Gr. enq.	Categoria profissional de reclassificação	Gr. enq.
Escriturário qualificado .....	8	Assistente administrativo grau IV .....	8
Escriturário principal .....	9	Assistente administrativo grau II .....	9
Escriturário de 1.ª .....	10	Assistente administrativo grau I .....	10
Escriturário de 2.ª .....	11	Assistente administrativo grau I .....	11
Escriturário estagiário .....	13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano .....	13

*Nota.* — Os trabalhadores reclassificados para as novas categorias profissionais mantêm a sua actual tabela de remunerações horizontais.

Lisboa, 21 de Novembro de 1997.

Pela Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela organização sindical SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
Joaquim Venâncio.

Entrado em 8 de Janeiro de 1998.

Depositado em 12 de Janeiro de 1998, a fl. 105 do livro n.º 8, com o n.º 5/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Portucel Recicla — Ind. de Papel Reciclado, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula única**

**Âmbito e conteúdo da revisão**

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a Portucel Recicla, S. A., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1996, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1997.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Turnos**

6 — (*Eliminar.*)

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

3 —

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 187\$.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Férias**

1 — [...] um período de férias igual a 23 dias úteis em 1997 e 24 dias úteis a partir de 1988, salvo o disposto nos números seguintes.

5 — (*Eliminar.*)

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

10 — [...] poderá a empresa, mediante autorização do Ministério para a Qualificação e o Emprego, substituir o regime fixado [...]

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — [...] da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, aos valores de subsídio de turno referidos acresce, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Subsídio de bombeiro**

1 —

Aspirante — 3795\$;  
De 3.<sup>a</sup> classe — 4040\$;  
De 2.<sup>a</sup> classe — 4540\$;  
De 1.<sup>a</sup> classe — 5050\$;  
Subchefe — 5310\$;  
Chefe — 5560\$;  
Ajudante comando — 6055\$.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de 7610\$.

2 — [...] movimentam verba inferior a 68 510\$ mensais em média anual.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Retribuição da prevenção**

1 —

- a) 178\$, acrescido de 5,2% da taxa horária por cada hora que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dias de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período de escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.<sup>a</sup> do AE Portu-  
tucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,  
1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar  
pelo regime constante da presente cláusula.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

.....

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio  
de 1370\$ por cada dia de trabalho prestado.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1 — .....

Infantário — 8840\$;  
Ama — 5755\$.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do trabalho feminino

1 — .....

.....

d) Gozar, por cada ocasião do parto, uma licença  
de parto em conformidade com a lei, que poderá  
[...]

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Outras regalias de trabalhadores-estudantes

.....

4 — .....

.....

b) .....

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9580\$;  
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 12 670\$;  
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade —  
16 615\$;  
Ensino superior ou equiparado — 30 660\$.

### ANEXO I

#### Definição de funções

[...]

Escriturário. — *(Eliminar.)*

Escriturário estagiário. — *(Eliminar.)*

Escriturário principal. — *(Eliminar.)*

Escriturário qualificado. — *(Eliminar.)*

#### Tabela de remunerações

Gr. enq.	Tab. x	Tab. y	Tab. z	Tab. i	Tab. ii	Tab. iii	Tab. iv	Tab. v
1 .....				296 960\$00	319 480\$00	338 110\$00	355 170\$00	380 120\$00
2 .....	249 720\$00	263 260\$00	276 590\$00	274 090\$00	295 450\$00	312 530\$00	327 850\$00	338 100\$00
3 .....	212 730\$00	223 700\$00	234 860\$00	231 040\$00	249 720\$00	263 260\$00	276 590\$00	295 440\$00

### ANEXO II

#### Condições específicas

[...]

#### Condições únicas de promoção na carreira profissional

9 — [...]

Escriturário de 1.<sup>a</sup> — *(Eliminar.)*

Escriturário principal. — *(Eliminar.)*

#### D) Operador industrial

9 — [...]

[...]

b) O prémio terá o valor horário de 95\$ [...]

#### L) Trabalhadores de escritório

*(Eliminar.)*

*Alterações de alíneas provocadas pela eliminação da  
alínea L) Trabalhadores de escritório:*

L) Trabalhadores fogueiros.

M) Trabalhadores metalúrgicos.

N) Trabalhadores rodoviários e de garagens.

O) Trabalhadores técnicos de desenho.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação.

#### L) Trabalhadores fogueiros

2 — [...]

[...]

b) O prémio terá o valor horário de 95\$ [...]

### ANEXO III

#### Enquadramentos e tabelas de remunerações

Grupo 8:

Escriturário qualificado. — *(Eliminar.)*

Grupo 9:

Escriturário principal. — *(Eliminar.)*

Grupo 10:

Escriturário de 1.<sup>a</sup> — *(Eliminar.)*

Grupo 11:

Escriturário de 2.<sup>a</sup> — *(Eliminar.)*

Grupo 13:

Escriturário estagiário. — *(Eliminar.)*

Gr. enq.	Tab. x	Tab. y	Tab. z	Tab. t	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. v
4 .....	194 010\$00	203 750\$00	213 560\$00	197 670\$00	212 730\$00	223 700\$00	234 860\$00	249 720\$00
5 .....	171 690\$00	179 660\$00	188 850\$00	180 590\$00	194 390\$00	204 130\$00	213 990\$00	224 130\$00
6 .....	149 280\$00	156 090\$00	163 850\$00	159 450\$00	171 690\$00	179 660\$00	188 850\$00	194 390\$00
7 .....				138 210\$00	149 270\$00	156 090\$00	163 850\$00	171 690\$00
8 .....				128 810\$00	142 190\$00	148 280\$00	155 720\$00	157 150\$00
9 .....				120 490\$00	132 930\$00	138 510\$00	145 660\$00	148 270\$00
10 .....				115 080\$00	124 780\$00	129 990\$00	135 580\$00	138 770\$00
11 .....				107 980\$00	117 030\$00	121 580\$00	127 600\$00	129 990\$00
12 .....				101 050\$00	109 540\$00	113 640\$00	119 390\$00	121 700\$00
13 .....				93 210\$00	100 900\$00	104 670\$00	109 890\$00	113 640\$00

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 5130\$ referente à integração de parte do subsídio de formação.

A tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

#### ANEXO IV

##### Tabela de reclassificações

Categoria profissional	Grupo enquadramento		Categoria de reclassificação
	Actual	Reclas.	
Escriturário qualificado .....	8	8	Assistente administrativo — grau IV.
Escriturário principal .....	9	9	Assistente administrativo — grau III.
Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	10	10	Assistente administrativo — grau II.
Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	11	11	Assistente administrativo — grau I.
Escriturário estagiário .....	13	13	Assistente administrativo estagiário — 1.º ano.

Mourão, 19 de Novembro de 1997.

Pela Portucel Recicla — Indústria de Papel Reciclado, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas organizações sindicais:

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

(Assinatura ilegível.)

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Credencial

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

credencia António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE Portucel Recicla.

Lisboa, 18 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 19 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Janeiro de 1998.

Depositado em 12 de Janeiro de 1998, a fl. 105 do livro n.º 8, com o n.º 3/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.