

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 5

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 100\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 56	N.º 5	P. 103-142	8 - FEVEREIRO - 1989
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- |  |      |     |
|--|------|-----|
| — IMPERMOL — Ind. Portuguesa de Molas, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... | Pág. | 105 |
|--|------|-----|

#### Portarias de extensão:

- |   |     |
|---|-----|
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras .....  | 105 |
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a 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) .....   | 106 |
| — PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as duas associações patronais referidas e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros ..... | 107 |
| — PE da alteração salarial ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo .....  | 107 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul .....  | 108 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pessoal administrativo e das secas) .....  | 108 |
| — Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro (administrativos e vendas) e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos e vendas) .....   | 109 |
| — Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....   | 109 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Rectificação .....  | 109 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |     |
|--|-----|
| — CCT entre a ANIT — Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras ..... | 110 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra .....   | 111 |

	Pág.
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras .....	112
— ACT entre a Companhia Aveirense de Moagens, S. A., e outra e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras .....	112
— ACT entre a TRANSMOSA — Transportes da Ria Formosa, L. <sup>da</sup> , e outra e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros — Alteração salarial e outra .....	114
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACOOOP — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro .....	115
— AE entre o Serviço de Lotas e Vendagem e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	142

#### 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

### IMPERMOL — Ind. Portuguesa de Molas, S. A. — Autorização de laboração contínua

A firma IMPERMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A., com sede e instalações fabris em Vale do Cardal, Azambuja, tendo por actividade o fabrico de molas para automóveis, requereu autorização para laborar continuamente nas suas secções de conservação, tratamento térmico e molas parabólicas.

Assim, verificando-se os seguintes factos:

A requerente já se encontra a laborar por turnos, abrangendo o período de 24 horas, durante cinco dias consecutivos, de segunda-feira a sexta-feira; A empresa investiu recentemente cerca de 300 000 contos na modernização do seu equipamento industrial;

A rentabilização deste investimento impõe aumentos de produção e crescimento de vendas, significativos, pelo que, paralelamente, desenvolveu a empresa um esforço no sentido da sua penetração em novos mercados;

Em consequência, a requerente detém uma carteira de encomendas a prazo que não será possível satisfazer sem o recurso ao regime de laboração contínua, necessitando ainda de aumentar em cerca de 80 o número de postos de trabalho;

Considerando, por outro lado:

Que os trabalhadores já ao serviço não deduziram oposição e que a comissão de trabalhadores deu

o seu parecer favorável desde que nenhum destes trabalhadores seja obrigado a integrar os novos turnos resultantes da laboração contínua; Que a requerente se obriga a cumprir com aquela condição;

Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho e do Ministério da tutela não suscitam objecções;

Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981) não impede a aplicação do regime requerido:

Autoriza-se, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma IMPERMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A., com sede e instalações fabris em Vale do Cardal, Azambuja, a laborar continuamente nas suas secções de manutenção e conservação, tratamento térmico e molas parabólicas.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 9 de Janeiro de 1989. — O Secretário de Estado da Indústria, *António José Fernandes de Sousa*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, veio publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras.

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com

a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1988, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

2 — O disposto no número anterior não se aplicará nos distritos de Aveiro, Guarda e Viseu às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na Associação do Centro dos Industriais de Panificação e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente não são objecto da presente extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Setembro de 1988, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de quatro.

Ministérios da Indústria e Energia, Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 16 de Janeiro de 1989. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### PE da alteração salarial ao CCT entre a 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).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1988, foi publicada a alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado).

Considerando que apenas ficam abrangidas pela referida alteração as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida alteração e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de portaria da extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1988, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

O CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a Federação dos Sindicatos dos Traba-

lhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado) — alteração salarial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1988, é tornado extensivo:

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, prosigam nos distritos do Porto, Aveiro, Coimbra, Braga, Viana do Castelo, Lisboa, Santarém, Setúbal, Braga, Faro, Évora, Portalegre e Leiria, a indústria de fabricação de formas para calçado e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- 2) 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, já abrangidas pela convenção.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Novembro de 1988, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 18 de Janeiro de 1989. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as duas associações patronais referidas e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1988, e 38, de 15 de Outubro de 1988, foram publicados, respectivamente, os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as duas associações patronais referidas e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1988, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça

do Norte e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as referidas associações patronais e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, respectivamente n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1988, e 38, de 15 de Outubro de 1988, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

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

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais ora tornadas aplicáveis produzem efeitos desde 1 de Novembro de 1988, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Energia, do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 18 de Janeiro de 1989. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### PE da alteração salarial ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1988, foi publicado um ACT celebrado entre diversas empresas para o sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entida-

des patronais subscritoras da mesma e, bem assim, aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

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

Considerando ainda a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade, com excepção da

provincia do Minho que corresponde à área abrangida pela Associação Industrial do Minho;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1988, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições do ACT para o sector de barro vermelho e grés decorativo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1988, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais daquele sector que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no ter-

ritório do continente, com excepção da área abrangida pela Associação Industrial do Minho, e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes da aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1988, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 18 de Janeiro de 1989. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul

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 do Ministério do Emprego e da Segurança Social, a eventual emissão de uma PE do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes daquela convenção colectiva de trabalho respectivamente aplicáveis:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais não inscritas na associação

outorgante que na área de aplicação da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

- b) Às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato representado pela Federação outorgante e entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

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

---

### Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pessoal administrativo e das secas)

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1988.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associa-

ções patronais outorgantes, exerçam, no território do continente, actividade enquadrável no âmbito estatutário daquelas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos no sindicato representado pela federação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes ou da entidade patronal signatária.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro (administrativos e vendas) e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos e vendas).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título publicado, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1988, e 1, de 8 de Janeiro de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperativas que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Servi-

ços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1988 e 2, de 15 de Janeiro de 1989, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados por qualquer associação sindical.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Rectificação**

Por ter sido publicado com incorrecções a pp. 1773 e seguintes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1988, o aviso mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação, através da publicação do seu texto integral:

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1988, a todas as empresas que, não se encon-

trando filiadas em qualquer associação patronal, se dediquem, no território nacional, às actividades económicas abrangidas pela convenção referida, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, sindicalizados ou não, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIT — Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras**

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Retribuição

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

## Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

### Diuturnidades

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

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

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

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

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Produção de efeitos

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

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

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

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

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Retribuição

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

## Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

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

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

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

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

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Retroactividade

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

## ANEXO IV

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações mínimas
0 { A.....	113 700\$00
B.....	94 100\$00
C.....	81 500\$00
D.....	71 300\$00
1.....	57 300\$00
2.....	52 700\$00
3.....	48 700\$00
4.....	43 800\$00
5.....	41 600\$00



Níveis	Remunerações mínimas
6 .....	39 000\$00
7 .....	36 600\$00
8 .....	34 300\$00
9 .....	31 300\$00
10 .....	29 000\$00
11 .....	27 200\$00
12 .....	21 400\$00
13 .....	20 900\$00
14 .....	20 400\$00

Lisboa, 10 de Janeiro de 1989.

Pela ANIT — Associação Nacional dos Industriais de Tomate:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

Luís António de Oliveira Lemos.

Depositado em 27 de Janeiro de 1989, a fl. 91 do livro n.º 5, com o n.º 30/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;  
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;  
Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;  
Associação Comercial e Industrial de Coimbra;  
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;  
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz,

e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

##### Cláusula 30.ª

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 650\$, ou ao fornecimento da mesma.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Encarregado geral (RM) .....	57 500\$00
Encarregado de secção (RM) .....	55 000\$00
Encarregado (OUR) .....	55 000\$00
Ourives oficial principal (OUR) .....	53 000\$00
Afinador de máquinas (RM) .....	53 000\$00
Afinador de relógios (RM) .....	53 000\$00
Ourives oficial de 1.ª classe (OUR) .....	51 000\$00
Ourives oficial de 2.ª classe (OUR) .....	46 250\$00
Ourives oficial de 3.ª classe (OUR) .....	39 750\$00
Montador de relógios de 1.ª classe (RM) ....	51 000\$00
Montador de relógios de 2.ª classe (RM) ....	46 250\$00
Apontador monitor .....	39 750\$00
Pré-oficial (OUR) (RM) .....	33 250\$00
Aprendiz do 4.º ano (OUR) (RM) .....	29 900\$00
Aprendiz do 3.º ano (OUR) (RM) .....	22 000\$00
Aprendiz do 2.º ano (OUR) (RM) .....	22 000\$00
Aprendiz do 1.º ano (OUR) (RM) .....	22 000\$00
Especializado (OUR) (RM) .....	35 000\$00
Praticante especializado (OUR) (RM) .....	22 000\$00
Aprendiz especializado (OUR) (RM) .....	22 000\$00
Indiferenciado (OUR) (RM) .....	33 900\$00

OUR = ourivesaria.

RM = relojoaria/montagem.

OUR e RM = ourivesaria e relojoaria/montagem.

Estas tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1989.

Porto, 21 de Dezembro de 1988.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões.

Fernando Victor Beirão Alves.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Janeiro de 1989, a fl. 91 do livro n.º 5, com o n.º 31/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras**

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1988, é revisto da seguinte forma:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e, por outro lado, os profissionais das categorias abaixo indicadas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e demais alterações constantes desta revisão produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Promoção e acesso**

1 — .....

2 — As promoções e acesso operam-se do seguinte modo:

- c) De aprendiz a praticante do 1.º ano, após dois anos de prática como aprendiz ou tenham mais de 18 anos de idade.

**Tabela salarial**

Categoria	Vencimento
Encarregado geral .....	58 000\$00
Primeiro-oficial .....	44 000\$00

Categoria	Vencimento
Salsicheiro .....	39 000\$00
Segundo-oficial .....	36 000\$00
Praticante do 2.º ano .....	25 300\$00
Praticante do 1.º ano .....	23 300\$00
Praticante de salsicheiro do 3.º ano .....	27 000\$00
Praticante de salsicheiro do 2.º ano .....	24 500\$00
Praticante de salsicheiro do 1.º ano .....	22 000\$00
Caixa (mais de 20 anos) .....	34 700\$00
Caixa (menos de 20 anos) .....	24 200\$00
Servente .....	34 700\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	15 800\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	13 400\$00

Estes salários entendem-se sem prejuízo do salário mínimo nacional que esteja ou venha a estar em vigor.

**ANEXO I**

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação, segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho**

Níveis	Categorias
2.1	Encarregado geral.
5.2	Oficial e salsicheiro.
6.1	Caixa de balcão.
7.1	Servente, praticante, aprendiz.

Santarém, 28 de Dezembro de 1988.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 23 de Janeiro de 1989, a fl. 90 do livro n.º 5, com o n.º 28/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Companhia Aveirense de Moagens, S. A., e outra e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, por um lado, as empresas Companhia Aveirense de Moagens, S. A., e A Ribatejana, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao serviço das mesmas e representados pelo Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — As tabelas salariais A e B do anexo III e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1988.

- 5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....  
10 — .....

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Às retribuições previstas no anexo III será acrescida uma diuturnidade, no valor de 2100\$ mensais, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 — .....

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

- 2 — .....

### Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

A regulamentação colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1986, e celebrada com a Companhia Aveirense de Moagens, S. A., passará a fazer parte integrante do presente ACT.

## ANEXO I

### Definição de funções

São criadas as seguintes categorias profissionais:

**Analista.** — É o(a) trabalhador(a) tecnicamente preparado(a) responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado(a) com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

**Condutor(a) de máquinas de empacotamento.** — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

**Preparador(a).** — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possua habilitações equivalentes.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações certas mínimas

Tabela A (moagem)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico(a) de fabrico de moagem .....	55 000\$00
II	Analista .....	49 000\$00
III	Ajudante técnico(a) de fabrico de moagem Fiel de armazém .....	44 250\$00
IV	Motorista de pesados .....	42 750\$00
V	Ensacador(a) .....	41 250\$00
VI	Distribuidor(a) .....	40 000\$00
VII	Auxiliar de armazém .....	33 800\$00
VIII	Empacotadeiro(a) .....	30 000\$00

Tabela B (descasque de arroz)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Condutor(a) de descasque .....	47 000\$00
II	Analista .....	43 250\$00
III	Motorista de pesados .....	42 000\$00
IV	Ajudante de condutor(a) de descasque Fiel de armazém .....	39 500\$00
V	Condutor(a) de máquinas de descasque Condutor(a) de máquinas de empacotamento Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	36 000\$00
VI	Ensacador(a) .....	33 500\$00
VII	Distribuidor(a) .....	32 000\$00
VIII	Auxiliar de armazém .....	31 500\$00
IX	Empacotadeiro(a) .....	30 000\$00

a) Garantia de remunerações. — Os trabalhadores efectivos da empresa A Ribatejana, S. A., que foram transferidos da Companhia Aveirense de Moagens,

S. A., auferirão pelos seguintes níveis da tabela A (moagem):

Condutor(a) de descasque — nível II;  
Ajudante de condutor(a) de descasque — nível III;  
Condutor(a) de máquinas de descasque — nível IV;  
Auxiliar de laboração — nível V.

Aveiro, 23 de Agosto de 1988.

Pela Companhia Aveirense de Moagens, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela A Ribatejana, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

José Augusto Mendes da Fonseca.

Depositado em 24 de Janeiro de 1989, a fl. 90 do livro n.º 5, com o n.º 29/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## ACT entre a TRANSMOSA — Transportes da Ria Formosa, Lda., e outra e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros — Alteração salarial e outra

Revisão do ACT/Transportes de passageiros do distrito de Faro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

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

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

#### Definição de funções

Aos motoristas compete manter a disciplina na sua secção da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presença à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executar pequenas reparações em caso de avaria.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Nível	Remunerações	Vencimento
1	Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração).	66 000\$00
2	Mestre do tráfego local .....	51 000\$00
3	Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local	48 000\$00
4	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	45 000\$00
5	Fiscal .....	51 000\$00
6	Bilheteiro .....	48 000\$00
7	Revisor .....	48 000\$00
8	Motorista .....	51 000\$00

Lisboa, 14 de Dezembro de 1988.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros:

Armando Fabrício Dóres.

Pela TRANSMOSA — Transportes da Ria Formosa, Lda.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Tavares e Guerreiro, Lda.:

José Celestino Lopes Guerreiro.

Pela Belermínio Viegas e Jacinto Madeira:

Depositado em 30 de Janeiro de 1989, a fl. 91 do livro n.º 5, com o n.º 33/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### ANEXO I

#### SECÇÃO III

#### Motoristas práticos

#### Motorista prático

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do Sindicato.

**AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACOO — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro**

Entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., com sede social na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 6, 3.º, direito, Lisboa, o SETACOO — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins, com sede na Rua da Alegria, 134, 4.º, esquerdo, Lisboa, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, com sede na Avenida do Duque de Loulé, 77, 2.º, Lisboa, foi celebrado o seguinte acordo de empresa:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras desta convenção colectiva.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O seu período de vigência é de 24 meses, excepto a tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses.

3 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

**CAPÍTULO II**

**Actividade sindical no interior da empresa**

**Cláusula 3.ª**

**Actividade sindical na empresa — disposições gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados da empresa.

**Cláusula 4.ª**

**Reuniões**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões de cada zona sindical poderão ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, caso esta não se encontre constituída, pela comissão sindical e, bem assim, pelo delegado sindical, na hipótese de não se achar constituída a correspondente comissão sindical.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.ª

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com antecedência mínima de seis horas.

**Cláusula 5.ª**

**Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

**Cláusula 6.ª**

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa ou por quem a representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Delimitação de zonas sindicais

1 — Os núcleos sindicais da empresa corresponderão às seguintes zonas sindicais:

- a) Sede — em Lisboa;
- b) Centros de assistência e manutenção.

2 — Os trabalhadores sindicalizados das equipas de fiscalização farão parte do núcleo sindical geograficamente mais próximo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, com carácter permanente ou transitório, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Número máximo de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados em cada zona sindical e por sindicato, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:

- a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \frac{n-500}{200}$ , representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste AE.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a prazo, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados da empresa.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador.

6 — A falta ou insuficiência do documento que se refere no número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do mesmo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas nos anexos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a

diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — A empresa não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste AE, sem prejuízo de, quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 77.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais ou contratados a prazo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 11.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste AE.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de evocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa é obrigada a enviar aos sindicatos, até 31 de Maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas da empresa, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legamente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Promover e facilitar, quando o interesse de ambas as partes o justifique, a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação do seu nível profissional;
- h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a intervenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do posto de trabalho que lhe estiver atribuído, salvo em circunstâncias anormais e a título excepcional;
- j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, quando ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições.

2 — A empresa deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por ele solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- j) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- l) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- c) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste AE e na lei;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- f) 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;

- g) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- h) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer os horários de trabalho de acordo com o disposto na lei e no AE.

3 — Sempre que um trabalhador mude para um regime diferente de organização dos horários de trabalho ou para outras instalações ou área de actividade, ficará sujeito às condições aplicáveis nestas, em relação à duração e horário de trabalho, quer a mudança seja como carácter definitivo ou temporário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE não poderá ser superior a 37 horas e 30 minutos ou a 40 horas semanais, de acordo com os horários actualmente em vigor por grupos profissionais e ou por actividade.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou para descanso, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula sofrerá as alterações ou adequações decorrentes do regime previsto nas cláusulas 24.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup> referentes a regime de turnos e a horários flexíveis.



## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Modalidades de horário de trabalho

1 — Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) *Horário fixo* — aquele em que as horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) *Horário flexível* — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) *Horário de turnos rotativos* — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) *Regime de laboração contínua* — aquele em que a laboração é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos feriados;
- e) *Isenção de horário de trabalho* — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanais e os feriados previstos neste AE.

2 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e que declarem a sua concordância.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos, depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical de delegados da empresa:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com folgas variáveis;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- f) Dois turnos com folgas fixas.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas e 30 minutos.

O período normal de trabalho semanal não poderá ter uma duração superior a 40 horas, em termos de média anual.

4.1 — Nos regimes de turnos, os limites inicial e final para refeições, devem recair nos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 e as 21 horas;
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

4.2 — O intervalo de refeições a que se refere o número anterior, com a duração de 30 minutos, é considerado como tempo de trabalho efectivo.

4.3 — Quando as refeições, comprovadamente, não puderem ser tomadas nos períodos estabelecidos no n.º 4.1, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

4.4 — O disposto no n.º 4.2 não se aplica aos trabalhadores que tenham dentro do seu horário normal de trabalho um intervalo para refeições fixo, certo e permanente.

5 — Aos trabalhadores de turnos que não possam abandonar as instalações durante o intervalo de descanso, a empresa facultará um local adequado para tomarem as refeições.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito, ou se à data da entrada em vigor do presente AE já se encontrar a trabalhar nesse regime.

7 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

8 — São permitidas trocas de turnos, entre os trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que acordadas entre eles e previamente aceites pela empresa.

9 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

11 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

11.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico da empresa, quer do médico do trabalhador.

11.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11.3 — Não havendo regime de horário normal para a sua profissão ou categoria profissional, a empresa procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

11.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, a empresa deverá proporcionar ao trabalhador uma reforma antecipada, em termos que serão negociados, caso a caso.

11.5 — O disposto neste n.º 11 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

12 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de horário normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo da empresa, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinha auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos nos aumentos salariais imediatamente subsequentes.

13 — Os trabalhadores em regime de três turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e 30 minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e 30 minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvida sobre o assunto a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical de delegados da empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora dos períodos normais de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos e evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando invocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 2 anos;
- c) Menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador com horário completo tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 69.<sup>a</sup>, sempre que preste, em prolongamento do seu período normal de trabalho, três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições.

Para este efeito consideram-se horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Nas condições previstas no número anterior, mas em que a prestação de trabalho suplementar, superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas por trabalhador em regime de turnos, a empresa fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao do subsídio previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>

9 — Para tomar as refeições referidas no n.º 8, o trabalhador terá direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

10 — A empresa fica obrigada fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

11 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar, sem prejuízo dos tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de regulamentação em vigor.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em caso ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convenção e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho quando aquele não exceder quatro horas.

8 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste AE para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto a totalidade das funções normais do substituído.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividades da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se a empresa a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## **CAPÍTULO VI**

### **Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

#### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

##### **Local de trabalho**

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta desta definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Transferência de local de trabalho**

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1 — Verificando-se transferência de local de trabalho por iniciativa da empresa, esta pagará ao trabalhador:

- a) Uma compensação de montante igual ao da sua remuneração mensal (base + diuturnidades), a qual será acrescida de um montante igual a duas vezes a remuneração mensal, se o trabalhador transferir a residência do seu agregado familiar;
- b) Os custos comprovados com as despesas do seu transporte e do agregado familiar, bem como do mobiliário e bagagens, para o novo local de trabalho;

c) Se o trabalhador não transferir o seu agregado familiar, as despesas com alojamento em estabelecimento hoteleiro, previamente acordado com a administração, nos seguintes termos:

Durante o 1.º trimestre — 100 % desses custos;  
Durante o 2.º trimestre — 75 % desses custos;  
Durante o 3.º trimestre — 50 % desses custos;  
Durante o 4.º trimestre — 25 % desses custos;

Esta regalia cessa automaticamente com a transferência do agregado familiar para a área do novo local de trabalho do trabalhador.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ela concorram.

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações em serviço**

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

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste AE.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos do número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

##### **Horas de partida:**

Até às 13 horas — 100 %;  
Das 13 às 21 horas — 75 %;  
Depois das 21 horas — 50 %.

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;

Das 12 às 20 horas — 75 %;

Depois das 20 horas — 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1 — Durante as deslocações a empresa assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área de residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pela empresa dos transportes para que goze férias na área da sua residência habitual.

o trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos, em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Utilização de viatura própria**

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizada pela administração, obrigam a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocação**

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 36, uma ajuda de custo igual a 30 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

### CAPÍTULO VII

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

### CAPÍTULO VIII

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados, como feriados, quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Duração e marcação de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — No ano de admissão os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional aos meses completos de serviço que se perfizerem em 31 de Dezembro.

3 — Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

4 — As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

5 — Em princípio é obrigatório o gozo seguido de, pelo menos, quinze dias úteis, ou de dois terços do período total de férias, quando inferior a 22 dias úteis.

Relativamente aos trabalhadores em regime de laboração por turnos, o período mínimo de gozo seguido de férias pode ser de onze dias úteis, desde que os interessados dêem o seu acordo expresso.

6 — A época de gozo de férias será fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Na falta de acordo, será fixada pela empresa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical de delegados ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, devendo o período de gozo seguido de férias recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — A empresa elaborará e afixará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano.

8 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas, para além do previsto no presente AE e na lei sobre a actividade sindical, as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem viva maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5 — Nascimento de filhos.	Dois dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
<p>7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador:</p> <p>a) Doença ou acidente de trabalho;</p> <p>b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho através de outra pessoa;</p> <p>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);</p> <p>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</p> <p>e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.</p>	<p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O indispensável, mas, salvo casos excepcionais como tal reconhecidos pela empresa, não superior a dois dias.</p>	<p>Apresentação da baixa dos Serviços Médico-Sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto.</p> <p>Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação, quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.</p> <p>Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.</p> <p>As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.</p> <p>Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos da comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparecimento do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.</p>
8 — Doação gratuita de sangue.	Até um dia.	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.
9 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação de falta.	—	—

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 65.<sup>a</sup>;

- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea c) do n.º 7 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar;
- d) As previstas na alínea d) do n.º 7 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias;
- e) As previstas na alínea e) do n.º 7 da cláusula anterior, quando ultrapassem as tolerâncias fixadas pela empresa após audição da comissão de trabalhadores ou da comissão intersindical ou sindical de delegados, pela ordem indicada;

- f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais, pelos delegados sindicais e pelos membros da comissão de trabalhadores, para além dos limites dos créditos legais de tempo de que dispõem.

3 — As faltas dadas no quadro factual, circunstancial e normativo previsto na alínea b) do n.º 7 da cláusula anterior não determinam perda de retribuição quando o trabalhador tiver, com antecedência, apresentado oralmente perante a hierarquia as razões da indispensabilidade desta ausência no período normal de trabalho e comprove posteriormente tal indispensabilidade nos termos previstos na referida alínea b).

4 — Quando consideradas justificadas, as ausências inferiores ao período normal de trabalho que impliquem perda de retribuição apenas serão descontadas no mês seguinte àquele em que perfaçam um dia de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomea-

damente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquela concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

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

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 — A todos os trabalhadores da empresa são asseguradas as remunerações mensais mínimas de base constantes do anexo III.

2 — Em cada nível de qualificação haverá uma remuneração mínima (escala A) e dois escalões complementares (B e C).



3 — A atribuição individual de escalões de desempenho produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação realizada no 2.º semestre do ano anterior.

4 — A atribuição dos escalões obedecerá, em cada nível de qualificação, às seguintes densidades:

- a) Escalão A — não pode abranger mais de 25 %;
- b) Escalão B — abrangerá entre 50 a 70 %;
- c) Escalão C — não pode abranger menos de 25 %.

5 — Por alteração de escalão de desempenho, nenhum trabalhador pode ver reduzida a sua remuneração de base do ano anterior.

6 — A empresa, através da hierarquia, informará previamente cada trabalhador do escalão de mérito que lhe seja atribuído, indicando sumariamente os fundamentos que tenham originado qualquer alteração de escalão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{subturno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste AE ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Porcentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	—
6	25	—

2 — As diuturnidades que se vençam a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 2750\$.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três turnos com folgas variáveis — 10 400\$;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 8700\$;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — 7700\$;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — 6700\$;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 5700\$;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — 4700\$.

Os subsídios de turno incluem um acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

- a) A receber, por cada semana, em que esteja de prevenção, 40 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- b) A receber, contra a apresentação dos respectivos recibos, o custo com a assinatura mensal do telefone instalado na sua residência, bem como com a instalação do telefone, se ainda o não tiver;
- c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) 50 % para as horas prestadas em dias normais de trabalho;
- b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam a cobranças, pagamentos ou recebimentos, que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono por dia efectivo de trabalho no valor de 90\$.

2 — Este abono não será devido nas situações em que a empresa institua um seguro ou qualquer outro sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela a que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, até três meses, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores da BRISA que comprovadamente auferam o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) 4250\$, até aos 14 anos de idade;
- b) 3250\$, até aos 18 anos de idade;
- c) 2250\$, até aos 24 anos de idade.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Seguro de doença

1 — A empresa continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiem de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores da empresa, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior a empresa assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

3 — Decorridos 30 dias de baixa seguidos ou, no mesmo ano civil, interpolados, a empresa pode exigir que o trabalhador se apresente a uma inspecção médica nos seus serviços de medicina ou seja observado na sua residência caso não possa comprovadamente comparecer. Se não se apresentar, sem justificação, na data que lhe for fixada, ou se da referida inspecção se concluir, através da afirmação clara, que o mesmo não padece de doença que justifique a sua prolongada ausência ao trabalho, poderá a empresa fazer cessar o direito ao complemento do subsídio previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela a que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido de remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para este efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando a empresa o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 570\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — O subsídio referido no número anterior só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de a administração ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário completo flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos 5,5 horas de trabalho efectivo;
- c) Para trabalhadores com horário parcial: se o trabalhador, por prolongamento ou antecipação do seu horário normal de trabalho, prestar trabalho efectivo correspondente aos tempos mínimos exigíveis para o efeito aos trabalhadores a tempo completo;
- d) Se a empresa não tiver pago a refeição do trabalhador.

3 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

## CAPÍTULO XI

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

1 — A empresa observará toda a legislação que seja aplicável sobre higiene e segurança no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

2 — O técnico de segurança, seja do quadro efectivo da empresa, seja recrutado através de empresa especializada, deve reunir com o elemento da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com o elemento da comissão intersindical de delegados da empresa, para o efeito mandatados, e com o responsável pela chefia do Serviço de Pessoal, a pedido de qualquer destes ou de acordo com a periodicidade que eventualmente venha a ser estabelecida, para tratamento de assuntos referentes a higiene e segurança no trabalho

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa deve fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade da sua mão-de-obra e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade da empresa e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A frequência de cursos de formação profissional ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

3 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional nos cursos que ministrar.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites da duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho suplementar se tratasse.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disciplina na empresa**

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação da-quele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
- b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa ou nesta deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) O prazo de apresentação da defesa é de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de cinco, sendo de sua responsabilidade a apresentação no local e data estabelecidos pelo relator quando não pertençam ao quadro da empresa;
- e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuperável do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação do SETACCOP e da FETESE, com competência para interpretar as disposições deste AE e criar novas categorias profissionais.

2 — A empresa e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Guia do trabalhador

A empresa obriga-se a distribuir, no prazo máximo de 180 dias, um manual que contenha as principais normas legais e internas reguladoras dos contratos individuais de trabalho, com interesse geral e directo para os trabalhadores, cujas matérias não constem deste AE.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1 — No primeiro ano de vigência do presente AE, os níveis de qualificação e os graus assentam na estrutura salarial já existente na empresa e serão aplicados de modo a manterem-se na generalidade as posições salariais relativas dos diferentes trabalhadores.

2 — Na primeira revisão global do presente AE, os níveis de qualificação agruparão postos de trabalho, em resultado de um processo de análise e qualificação que a empresa desenvolverá de forma objectiva e uniforme e que apresentará às associações sindicais outorgantes até 1 de Julho de 1990.

3 — Já na primeira revisão da tabela salarial os graus representarão escalões de desempenho atribuídos em resultado de pontuações obtidas por um processo de avaliação de desempenho, que a empresa desenvolverá de forma objectiva e uniforme até 1 de Outubro de 1989.

4 — A empresa tem de submeter, para apreciação e acordo, as linhas gerais dos sistemas que vai implementar nos processos de análise e qualificação de funções e de avaliação de desempenho.

5 — Na aplicação da tabela salarial, mesmo em casos de categorias profissionais que tenham mudado de nível, os trabalhadores manterão os escalões que lhes estavam atribuídos.

Nas reduções de escalões salariais introduzidas, adoptar-se-á o seguinte critério:

- Os trabalhadores que estavam em E-1 e E-2 passarão para 6-C;
- Os trabalhadores que estavam em E-3 passarão para 6-B;
- Os trabalhadores que estavam em E-4 e E-5 passarão para 6-A;
- Os trabalhadores que estavam em F-3 e F-4 passarão para 7-A;
- Os trabalhadores que estavam em G-1 e G-2 passarão para 8-C;
- Os trabalhadores que estavam em G-3 passarão para 8-B;
- Os trabalhadores que estavam em G-4 e G-5 passarão para 8-A.

Nas reclassificações de quadros superiores serão tidas em consideração exclusivamente as funções efectivamente exercidas na data da entrada em vigor do presente AE; excepto nos casos de reclassificações impostas pelo anexo I, far-se-á transposição directa dos enquadramentos da tabela interna da empresa para a estabelecida no presente AE, equivalendo o A da tabela interna ao nível 2 do AE, o B ao nível 3 e assim sucessivamente.

Consideram-se alteradas, mas equivalentes, as seguintes designações da tabela interna para as do AE:

- Empregado de escritório para técnico administrativo;
- Operador de comunicações para operador de centro de comunicações;
- Portageiro para operador de posto de portagem;
- Portageiro principal para operador principal de posto de portagem;
- Técnico de manutenção para oficial de manutenção geral;
- Auxiliar de topógrafo para auxiliar de topografia.

A transposições da categoria de desenhador da tabela interna para as categorias de desenhador de estudos e desenhador de execução far-se-ão por transposição directa dos salários actuais para os constantes do AE, sem prejuízo de futuramente se fazer o enquadramento das funções nas categorias de acordo com a análise de funções a efectuar, tendo em atenção a descrição contida no anexo I para estas categorias.

Sem prejuízo do atrás indicado e relativamente ao desenhador II posicionado na letra G, nível I, e porque na tabela do AE não é prevista a categoria de desenhador no nível 8, será o mesmo desenhador II colocado no nível 7-A do AE.

Os oficiais de mecânica III actualmente posicionados na letra I nível 3, e porque na tabela do AE não é prevista a categoria de oficial de mecânica no nível 10, serão os mesmos oficiais de mecânica III colocados no nível 9-A do AE.

O auxiliar de topógrafo, letra J, nível 3, e o topógrafo III, letra G, nível I, serão posicionados na tabela do AE, respectivamente nos níveis 10-A e 7-A, porque na referida tabela do AE não foram previstas as categorias de auxiliar de topografia e topógrafo nos níveis correspondentes aos da anterior tabela.

As especificações académicas que fundamentam as categorias internas de licenciados e bacharéis passarão a ser designadas pela categoria de quadro superior e grau correspondente.

A designação técnico especialista é mantida, mas exclusivamente para as duas funções já assim classificadas internamente.

As designações de categorias que não correspondam às funções exercidas serão alteradas para as designações constantes do AE, desde que se mantenha o mesmo nível salarial e tendo em atenção a descrição efectuada no anexo I.

Lisboa, 20 de Janeiro de 1989.

Pela BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

O Presidente do Conselho de Administração, (Assinatura ilegível.)  
O Vogal do Conselho de Administração, (Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP:

Joaquim Martins.

Pela FETESE:

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO I

### Descrição de funções

#### Profissionais de armazém

**Ajudante de fiel de armazém.** — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente repondo nos locais respectivo os materiais ou mercadorias, pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

**Fiel de armazém.** — É o profissional que orienta, controla e procede às operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; recebe, armazena e entrega materiais e artigos diversos, executando ou fiscalizando os documentos correspondentes; examina a concordância entre os materiais recebidos e as ordens de encomenda ou outros elementos, anotando os possíveis danos e perdas, promove o desenvolvimento do processo de controlo de qualidade; orienta, controla e procede à distribuição pelos sectores da empresa; responde pela arrumação e conservação dos materiais em *stock* e assegura-se de que estes estão correctamente armazenados e identificados; confere e providencia pela entrega dos materiais recebidos e em trânsito; informa sobre o material necessário para a reposição de *stocks*; promove a elaboração de inventários.

#### Auxiliares de escritório

**Contínuo.** — É o profissional que executa diversos serviços de apoio, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, estampilhar ou entregar

correspondência, executar serviços de endereçamento e reprodução de documentos; participar na movimentação de bens e equipamentos nas instalações da empresa; pode excepcionalmente executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa.

**Empregado de limpeza.** — É o profissional que executa o serviço de limpeza e arrumação de salas, escritórios, corredores e outras dependências, bem como do material de limpeza; pode efectuar compras de material para substituição (consumíveis de higiene) ou informar o superior dessas necessidades.

**Empregado de serviços externos.** — É o profissional que assegura pequenas tarefas no exterior, nomeadamente: depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais da empresa, levantamento de encomendas e vales, despachos de encomendas e contas, entrega de correspondência, recebimento e entrega de expediente em repartições públicas, aquisição de diversos artigos e recolha de informações necessárias aos serviços.

**Operador reprográfico.** — É o profissional que procede à reprodução de documentos, utilizando nomeadamente máquinas fotocopiadoras e de reprodução por processo heliográfico. Pode fazer montagem de documentos, plantas, encadernações, bem como executar cortes das plantas ou outros com guilhotina.

#### Profissionais de comunicações

**Operador de centro de comunicações.** — É o profissional que opera os equipamentos de comunicação existentes na central do CAM, garante o estabelecimento dos contactos necessários em cada momento, por forma a ultrapassar deficiências de qualquer tipo que interrompam as comunicações, devendo, para o efeito, recorrer a instalações auxiliares e outros meios ao seu alcance; assegura o trabalho administrativo necessário à continuidade do serviço. É responsável pela coordenação e mobilização dos meios necessários à assistência dos utentes, bem como à solução das ocorrências que surjam nas auto-estradas.

**Telefonista.** — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são fornecidas; toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários; emite e recebe telegramas.

#### Construção civil

**Ajudante de oficial de obra civil.** — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional e que, cooperando com eles, executa as tarefas inerentes à conservação da obra civil e procede a arranjos de auto-estrada, nomeadamente no que diz respeito a guardas de segurança e sinalização vertical/horizontal.

**Ajudante de operador de laboratório.** — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional e que cooperando com eles executa tarefas inerentes a ensaios laboratoriais, assim como procede à limpeza de aparelhos e instalações pertencentes ao laboratório.

**Encarregado fiscal de obras.** — É o profissional que, acompanhando as diferentes fases da obra, fiscaliza a sua execução por forma que sejam respeitadas as especificações de natureza técnica e material que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos, bem como o cumprimento de prazos, dando conhecimento superior do andamento das obras; pode elaborar orçamentos e facturação de obras, ser incumbido da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros, segundo o caderno de encargos, e de outras tarefas que exijam grande experiência na indústria da construção civil, tais como marcação em estaleiro e implantação da obra.

**Encarregado geral de obra civil.** — É o profissional que, pelos seus conhecimentos técnicos e de chefia de pessoal, superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

**Guarda.** — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos para protecção contra incêndios, roubos, destruições e, ainda, proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

**Oficial de manutenção geral.** — É o profissional que executa diversos serviços de pequenas reparações e manutenção nas instalações e mobiliário, que não requeiram especialização profunda.

**Oficial de obra civil.** — É o profissional que executa as diferentes tarefas de construção aplicadas à conservação da obra civil da auto-estrada, podendo manejar equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores; realiza pequenos trabalhos de implantação de obras, recepção de materiais e interpretação de desenhos relacionados com a sua função; procede a operações de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidentes ou intempéries.

**Operador de laboratório.** — É o profissional que coordena e controla a elaboração e execução de cálculo de ensaios de laboratório ou de campo prescritos nos cadernos de encargos, para determinação de características de solos, betões e massas asfálticas.

**Servente.** — É o profissional sem qualquer especialização ou especificação que executa tarefas indiferenciadas, de construção ou conservação da obra civil, de arranjos e ou segurança de auto-estrada e de revestimento vegetal.

**Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal.** — É o profissional que, predominantemente, exerce a sua actividade no âmbito do revestimento vegetal das auto-estradas e áreas envolventes dos CAMs, colaborando na análise e implementação de projectos; acompanha e fiscaliza a execução dos trabalhos necessários à conservação e manutenção do revestimento vegetal; participa na selecção de materiais e maquinaria; vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade do sector.

**Técnico de laboratório.** — É o profissional que executa ensaios químicos, físicos e físico-químicos, recorrendo, quando necessário, a técnicas mais complexas de análises laboratoriais; coordena e verifica tecnicamente o trabalho dos operadores de laboratório; cola-



bora na definição de normas e directrizes gerais de carácter técnico; redige relatórios de apreciação de resultados e coordena profissionais quando coadjuvado; procede, sempre que necessário, ao estudo e ao aperfeiçoamento de métodos de ensaios laboratoriais.

#### Desenhadores

*Arquivista técnico.* — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos e executar cópias dos mesmos.

*Desenhador de estudos.* — É o profissional que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos; define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e executa em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação; pode efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com a técnica e pormenor necessários, esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

*Desenhador de execução.* — É o profissional que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada; aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos ou gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

*Desenhador projectista.* — É o profissional que executa, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, peças desenhadas, procedendo ao seu esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais; pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos; a fim de acompanhar directamente os trabalhos em curso, pode deslocar-se ao local de projectos.

*Medidor orçamentista.* — É o profissional que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos ma-

teriais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra; deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes; organiza o orçamento; deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar; cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

#### Electricistas electrónicos

*Ajudante de oficial electricista.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade relacionados com a manutenção, conservação e instalação de aparelhagem e instalações eléctricas.

*Ajudante de oficial de electrónica.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade, relacionados com a manutenção e conservação das instalações e aparelhagem electrónica dos equipamentos de portagem.

*Encarregado electricista.* — É o profissional que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais da sua especialidade, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, em ordem a garantir o bom e eficiente funcionamento do seu sector.

*Oficial electricista.* — É o profissional que localiza avarias e procede à conservação e reparação das instalações eléctricas da auto-estrada e da portagem, utilizando, para o efeito, os planos de detalhe e esquemas de circuitos e os elementos de detecção necessários; realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

*Oficial electricista auto.* — É o profissional que instala, repara e afina circuitos ou equipamentos eléctricos em veículos automóveis ou similares, procede à instalação e ensaio dos seus circuitos ou equipamentos, quando necessário.

*Oficial de electrónica.* — É o profissional que realiza trabalhos de instalação, manutenção inspecção e reparação de sistemas e aparelhagem electrónica, utilizando para o efeito os planos de detalhe e esquemas de circuito e os elementos de detecção necessários.

*Técnico electricista.* — É o profissional que, segundo orientações técnicas superiores, desenvolve acções de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalho, de acordo com os desenhos ou projecto executivo e programas de activi-



dades previamente estabelecidos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção; pode proceder a verificação e ensaios, bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais; cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações eléctricas em vigor.

**Técnico de electrónica.** — É o profissional que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica e de controlo analítico, nas oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

#### Profissionais de escritório

**Caixa.** — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, tem a seu cargo as operações de caixa e os respectivos registos desses movimentos; recebe numerário e outros valores, verifica se a sua importância corresponde aos documentos justificativos e faz pagamentos; pode reparar os fundos destinados a serem depositados; tomar as disposições necessárias para os lançamentos; colabora na elaboração e conferência de posições bancárias.

**Dactilógrafo.** — É o profissional que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo e cópias de correspondência.

**Documentalista.** — É o profissional que, com boa cultura geral no campo da técnica, da ciência e das ciências humanas, com poder de síntese na exploração de documentos e com conhecimento de sistemas de documentação e de línguas estrangeiras, organiza a documentação da empresa tendo em vista as necessidades de funcionamento; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; organiza e controla a biblioteca da empresa; pode orientar o funcionamento do arquivo.

**Escriturário.** — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do seu posto de trabalho, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e 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 de compras; pode executar simples operações contabilísticas; elabora documentos e mapas para informação superior; efectua registos, preenche formulários oficiais ou internos relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente, opera com máquinas de escritório;

pode ainda efectuar, no exterior, entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de remunerações ou outros afins.

**Estagiário.** — É o profissional que executa as tarefas necessárias à aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais indispensáveis ao exercício das funções de escriturário; pode executar trabalhos de dactilografia.

**Operador de registo de dados.** — É o profissional que, predominantemente, opera com terminal ligado a um computador, utilizando o respectivo teclado, por forma a introduzir e a verificar a exactidão dos registos efectuados; obtém mapas informáticos relacionados com os dados introduzidos; efectua o arquivo da documentação relacionada com a sua actividade.

**Secretário.** — É o profissional que executa trabalhos de escritório, que lhe sejam determinados pelo titular da função que secretaria e outros da sua iniciativa e responsabilidade; secretaria reuniões, redige e dactilografa minutas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente as minutas ou registos de máquinas de ditar; pode operar com o telex e fazer traduções e retroversões; marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação; providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras; elabora diariamente um plano de actividade, onde são ordenadas as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria; recebe, data e distribui a correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e, ou as directivas recebidas; mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

**Técnico administrativo.** — É o profissional de quem se requer, além de uma formação de base genérica, uma instrução especializada que lhe haja proporcionado conhecimentos adequados à aplicação numa área funcional da empresa e cujas funções consistem fundamentalmente na recolha e na elaboração de elementos necessários a um subsequente tratamento específico; colabora na realização de estudos, fazendo análises parcelares e ou de rotina e presta apoio técnico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores; pode coordenar colaboradores menos qualificados.

#### Metalúrgicos

**Encarregado de mecânica.** — É o profissional que controla, coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais da sua especialidade, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, em ordem e garantir o bom funcionamento do seu sector.

**Oficial de mecânica.** — É o profissional que, conhecendo e dominando perfeitamente todos os componentes funcionais dos veículos a motor e das máquinas, ferramentas e as instalações mecânicas da auto-estrada, garante a realização de qualquer operação de montagem e reparação; fornece combustíveis e outros pro-

duto, de que as viaturas necessitam; emite facturas correspondentes ao serviço prestado; maneja a aparelhagem de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica, assim como o equipamento de oficina mecânica; interpreta planos e *croquis* de peças e órgãos mecânicos, fazendo parte da equipa de socorro e protecção; procede a operações urgentes e imprevistas de limpeza e desobstrução da auto-estrada, resultantes de acidentes ou derrames.

#### Portagens

**Encarregado de portagem.** — É o profissional que controla, coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais da sua especialidade, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, em ordem a garantir o bom e eficiente funcionamento do seu sector.

**Operador de posto de portagem.** — É o profissional que classifica e regista os veículos, quando da entrada na portagem, de acordo com as tabelas para o efeito estabelecidas; procede à cobrança das taxas devidas para classe de veículos, operando com máquinas de registo de dados; faz apuramento da receita diária; elabora o boletim de cobrança e eventualmente, relatórios de ocorrência; responde pelo perfeito estado de funcionamento, conservação e limpeza do material e equipamento que lhe são confiados para o desempenho das suas funções; por vezes, acompanha outro trabalhador a instalações em que se procede à conferência de receitas provenientes da cobrança das portagens.

**Operador principal de posto de portagem.** — É o profissional que, na dependência do respectivo encarregado de portagem, é responsável em cada turno pelo funcionamento da cobrança nas portagens; supervisiona e controla o funcionamento de todo o sistema de portagens, nomeadamente, equipamento eléctrico de controlo de tráfego de acordo com o estabelecido nas normas aprovadas na empresa; fiscaliza o tráfego e controla a actuação dos operadores de posto de portagem; diligencia pela resolução e regista todas as perturbações ocorridas, dando conhecimento ao seu superior hierárquico dos factos salientes verificados.

#### Quadros superiores

**Contabilista.** — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos 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 balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; pro-

cede 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 das respectivas escrituração.

#### Licenciado/bacharel do grau 1:

- Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob orientação e controlo de um ou outro quadro superior);
- Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- Este profissional não tem funções de coordenação.

#### Licenciado/bacharel do grau 2:

- Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com o colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia.

#### Licenciado/bacharel do grau 3:

- Executa trabalhos para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;

- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

**Licenciado/bacharel do grau 4:**

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

**Licenciado/bacharel do grau 5:**

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e a médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo envolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

**Licenciado/bacharel do grau 6:**

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente, uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

**Rodoviários**

**Motorista.** — É o profissional que tem a seu cargo a condução de veículos da empresa; conserva os mesmos em estado de asseio, procede à verificação, na me-

dida das suas possibilidades, das reparações que sejam necessárias efectuar; zela pela carga que transporta; orienta operações de carga e descarga.

**Topografia**

**Auxiliar de topografia.** — É o profissional que exerce a sua actividade na carreira de topografia e que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos, a partir de apoio conhecido; executa observações de figuras simples previamente reconhecidas; calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos modelo tipo já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio; colabora no apoio de obras de engenharia, a partir de redes previamente estabelecidas; determina analiticamente em impresso próprio, as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras geométricas elementares ou a elas relacionadas, até ao limite de álgebra elementar e trigonometria plana (casos de triângulos rectângulos); executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas; efectua a limpeza e conservação do material (meios ópticos e electrónicos) que utiliza.

**Porta-miras.** — É o profissional que, sob orientação de um topógrafo, realiza tarefas auxiliares dos trabalhos daquele; fixa e posiciona miras, estacas e bandeiras, abre o campo de visão das zonas a observar, limpando o terreno; transporta o equipamento e mantém-no limpo e conservado; executa outros trabalhos auxiliares, tais como medições e registo de cadernetas.

**Topógrafo.** — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais, como apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação — quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) recorte ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonização (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos, quer fotogramétricos, diográficos ou ainda cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonização, trilateração ou outra; executa nivelamentos de grande precisão; implanta no terreno linhas gerais de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a piquetagem de pormenor; fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras na área de topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio; realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efectuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projecto e sempre também com base em elementos elaborados por si; pode executar trabalhos car-

topográficos e de cadastro; executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão e acessos

#### 1 — Princípios gerais

##### 1.1 — Disposições genéricas

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio-ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas, não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — Os níveis salariais traduzem em cada profissão a maior complexidade das tarefas e o grau de autonomia e de responsabilidade exigidas a cada posto de trabalho.

1.1.4 — Os escalões salariais traduzem a experiência e o mérito do desempenho de cada trabalhador em relação ao posto de trabalho que lhe esteja confiado.

1.1.5 — A experiência profissional constitui factor de valoração para efeitos de enquadramento.

1.1.6 — A evolução profissional não automática assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

##### 1.2 — Conceitos gerais

**Profissão.** — É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadáveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial da empresa.

**Função.** — É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

**Tarefa.** — É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

**Posto de trabalho.** — É o conjunto de tarefas executadas pelo trabalhador.

**Nível de qualificação.** — É o agrupamento das diferentes profissões e actividades profissionais em função do grau de formação de base, de autonomia, das aptidões e da natureza e enquadramento das funções exercidas.

**Carreira profissional.** — Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção ou acesso a níveis ou escalões de grau superior.

### 2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 180 dias.	Quadros superiores.
Formação profissional especializada e grande experiência profissional em funções altamente qualificadas.	Até 150 dias.	Quadros médios.
Formação profissional específica, curso geral do ensino secundário ou equiparado.	Até 120 dias.	Encarregado e contramestre.
Curso complementar do ensino secundário ou equiparado, formação profissional específica.	Até 120 dias.	Altamente qualificados.
Curso geral do ensino secundário, formação profissional específica.	Até 90 dias.	Qualificados.
6.º ano de escolaridade. Formação profissional elementar.	Até 60 dias.	Profissionais semi-qualificados.
6.º ano de escolaridade	O mínimo legalmente estabelecido.	Profissionais não qualificados.

### 3 — Condições específicas de acesso

#### 3.1 — Profissionais de escritórios

3.1.1 — **Estagiários e dactilógrafos.** — Ascendem automaticamente a escriturário I se tiverem menos de 21 anos de idade, após dois anos de permanência nestas funções; se tiverem mais de 21 anos, após um ano, podendo os dactilógrafos ficar adstritos às antigas tarefas.

3.1.2 — **Escriturários.** — O escriturário I ascende automaticamente a escriturário II, após três anos de efectivo serviço. O escriturário II ascende automaticamente a escriturário III, após três anos de efectivo serviço.

### 4 — Deontologia profissional

4.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito ao recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

4.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes

tes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro, técnico do ramo electrónico.

#### 5 — Quadros superiores

5.1 — Pertencem a este grupo profissional os licenciados/bacharéis que como tal tenham sido admitidos

para a empresa ou que, pertencendo ao quadro, concluam a sua formação académica superior e a empresa lhes reconheça a nova situação.

5.2 — Os bacharéis do grau I-A ascendem ao grau I-B após seis meses.

5.3 — Os licenciados do grau I e os bacharéis do grau I-B ascendem ao grau II após, respectivamente, um e dois anos de permanência.

### ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Grupo profissional	Categoria profissional	Grau	Escalaões salariais		
				A	B	C
1	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis.....	VI	—	—	—
2	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis.....	V	192 600\$00	204 000\$00	215 400\$00
3	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis.....	IV	166 700\$00	174 300\$00	182 000\$00
4	Quadros superiores .....	Contabilista .....	—	124 150\$00	129 600\$00	137 000\$00
		Licenciados/bacharéis.....	III			
5	Electricidade/electrónica .....	Técnico electricista .....	III	101 900\$00	109 200\$00	120 300\$00
		Técnico de electrónica .....	III			
	Profissionais de escritório .....	Documentalista .....	—	101 900\$00	109 200\$00	120 300\$00
		Técnico-administrativo .....	III			
	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis.....	II	101 900\$00	109 200\$00	120 300\$00
6	Construção civil .....	Encarregado fiscal de obras.....	II	101 900\$00	109 200\$00	120 300\$00
		Encarregado geral de obra civil .....	—			
		Técnico de laboratório .....	II			
		Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal.	—			
	Desenhadores.....	Desenhador projectista.....	—			
		Medidor orçamentista .....	II			
	Electricidade/electrónica .....	Encarregado electricista .....	II			
		Técnico electricista .....	II			
		Técnico de electrónica .....	II			
	Profissionais de escritório .....	Secretário .....	III			
		Técnico administrativo.....	II			
	Metalúrgicos .....	Encarregado de mecânica .....	II	101 900\$00	109 200\$00	120 300\$00
	Portagens .....	Encarregado de portagens.....	—			
	Quadros superiores .....	Bacharel .....	I-B			
		Licenciado .....	I			
	Topografia .....	Topógrafo.....	II			

Nível salarial	Grupo profissional	Categoria profissional	Grau	Escalaes salariais		
				A	B	C
7	Profissionais de comunicações ....	Operador de centro de comunicações...	II	83 250\$00	87 150\$00	91 400\$00
	Construção civil .....	Encarregado fiscal de obras..... Técnico de laboratório .....	I I			
	Desenhadores .....	Desenhador de estudos .....	-			
		Medidor orçamentista .....	I			
	Electricidade/electrónica .....	Encarregado electricista..... Técnico electricista .....	I I			
		Técnico de electrónica .....	I			
	Profissionais de escritório .....	Secretário .....	II			
		Técnico-administrativo .....	I			
	Metalúrgicos .....	Encarregado de mecânica .....	I			
8	Portagens .....	Operador principal de posto de portagem	II	72 250\$00	75 100\$00	79 650\$00
	Quadros superiores .....	Bacharel .....	I-A			
	Topografia .....	Topógrafo .....	I			
	Profissionais de armazém.....	Fiel de armazém.....	II			
	Profissionais de comunicações ....	Operador de centro de comunicações...	I			
	Construção civil .....	Oficial de obra civil .....	II			
		Oficial de manutenção geral .....	-			
	Electricidade/electrónica .....	Oficial electricista.....	II			
		Oficial de electrónica.....	II			
9	Profissionais de escritório .....	Caixa .....	-	63 950\$00	66 250\$00	68 500\$00
		Escriturário .....	III			
		Secretário .....	I			
	Metalúrgicos .....	Oficial de mecânica .....	II			
	Portagens .....	Operador principal de posto de portagem	I			
	Rodoviários .....	Motorista .....	II			
	Profissionais de armazém.....	Fiel de armazém.....	I			
	Auxiliares de escritório .....	Empregado de serviços externos .....	II			
	Construção civil .....	Operador de laboratório.....	II			
9	Desenhadores.....	Arquivista técnico.....	II	63 950\$00	66 250\$00	68 500\$00
		Desenhador de execução.....	II			
		Medidor orçamentista .....	I			
	Electricidade/electrónica .....	Oficial electricista.....	I			
		Oficial electricista auto.....	I			
		Oficial de electrónica.....	I			
	Profissionais de escritório .....	Escriturário .....	II			
9		Operador de registo de dados.....	II			
	Metalúrgicos .....	Oficial de mecânica .....	I			

Nível salarial	Grupo profissional	Categoria profissional	Grau	Escala salarial		
				A	B	C
9	Rodoviários .....	Motorista .....	I	63 950\$00	66 250\$00	68 500\$00
	Topografia .....	Auxiliar de topografia .....	II			
	Portagens .....	Operador de posto de portagem .....	III			
10	Auxiliares de escritório .....	Contínuo .....	II	57 900\$00	60 200\$00	63 250\$00
		Empregado de serviços externos .....	I			
		Operador reprográfico .....	-			
	Profissionais de comunicações ....	Telefonista .....	-			
	Construção civil .....	Oficial de obra civil .....	I			
		Operador de laboratório .....	I			
	Desenhadores .....	Arquivista técnico .....	I			
		Desenhador de execução .....	I			
11	Auxiliares de escritório .....	Escriturário .....	I	51 000\$00	53 450\$00	56 550\$00
		Operador de registo de dados .....	I			
		Operador de posto de portagem .....	II			
	Topografia .....	Auxiliar de topografia .....	I			
	Auxiliares de escritório .....	Contínuo .....	I			
		Empregado de limpeza .....	II			
		Ajudante de fiel de armazém .....	-			
	Construção civil .....	Ajudante de oficial de obra civil ....	-			
12	Electricidade/electrónica .....	Ajudante de operador de laboratório...	-	40 400\$00	41 900\$00	43 600\$00
		Ajudante de oficial de electricista ...	-			
		Ajudante de oficial de electrónica ...	-			
	Profissionais de escritório .....	Ajudante de oficial de electricista ...	-			
		Ajudante de oficial de electrónica ...	-			
	Portagens .....	Dactilógrafo .....	-			
12	Auxiliares de escritório .....	Estagiário .....	-	40 400\$00	41 900\$00	43 600\$00
		Operador de posto de portagem .....	I			
	Topografia .....	Porta-miras .....	-			
12	Auxiliares de escritório .....	Operador de posto de portagem .....	I	40 400\$00	41 900\$00	43 600\$00
		Porta-miras .....	-			
	Construção civil .....	Guarda .....	-			
		Servente .....	-			

### Declaração

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;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito...

Lisboa, 19 de Janeiro de 1989. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 30 de Janeiro de 1989, a fl. 91 do livro n.º 5, com o n.º 32/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre o Serviço de Lotas e Vendagem e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas  
e outro (alteração salarial e outras) — Rectificação**

Por ter ocorrido lapso na publicação da convenção em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1988, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim:

Na cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 3, a p. 1923, onde se lê «[...] Sem alteração [...]» deve ler-se «[...] Eliminado [...]».

Na cláusula 103.<sup>a</sup>, n.º 3, a p. 1924, onde se lê «[...] Igual no n.º 2 [...]» deve ler-se «[...] Igual ao ponto 2 [...]».

Na cláusula 126.<sup>a</sup>, no título, a p. 1924, onde se lê «[...] Categorias e extintos pela presente convenção [...]» deve ler-se «[...] Categorias e cargos criados e extintos pela presente convenção [...]».