

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 25

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 1008\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 25	P. 1721-1816	8-JULHO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- |   |      |
|---|------|
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais da Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção .....   | 1723 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) .....   | 1723 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) .....  | 1724 |
| — Aviso para PE das alterações salariais dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e as mesmas associações sindicais ..... | 1724 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....   | 1724 |
| — Aviso para PE das alterações dos CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....           | 1725 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |      |
|---|------|
| — CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....   | 1725 |
| — CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) — Alteração salarial e outras .....   | 1729 |
| — CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outra ..... | 1730 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica) — Alteração salarial e outras .....  | 1732 |

— CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial .....	1733
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1734
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial .....	1736
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra .....	1737
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outra. ....	1739
— CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra .....	1741
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	1741
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras .....	1743
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1744
— ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1745
— AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros .....	1747
— AE entre a SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte e outros .....	1765
— AE entre a AHBVLB — Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Balio e o Sind. dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social — Alteração salarial e outras .....	1798
— AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o SIM — Sind. Independente dos Médicos para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras ...	1798
— AE entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1804
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra (alteração salarial e outra) — Rectificação .....	1815



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais da Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção.**

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 emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais da Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos representados na outorga da convenção pela federação sindical signatária.

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a ASIM-PALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul).**

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgan-

tes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária;

- c) A portaria de extensão a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte).**

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A portaria de extensão a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações salariais dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e as mesmas associações sindicais.**

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 portaria de extensão das alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

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 neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A portaria de extensão a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29

de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43, 43 e 2, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro de 1999, respectivamente.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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 neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 19, de 15 e 22 de Maio de 1999, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92,

de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, nas áreas da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam as referidas actividades económicas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A portaria de extensão a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43, 43 e 2, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro de 1999, respectivamente.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, representados pelo

SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e serão revistas anualmente.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

.....

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

a) Transporte, se este não for fornecido, até ao máximo de 45\$/km;

b) Alimentação, até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 400\$;  
Almoço ou jantar — 1300\$;  
Ceia — 750\$.

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

## CAPÍTULO V

### Duração e prestação do trabalho

.....

## CAPÍTULO VI

### Contratos a termo

.....

## SECÇÃO I

### Normas gerais

.....

## SECÇÃO II

### Contratos de trabalho a termo certo

.....

## SECÇÃO III

### Contratos de trabalho a termo incerto

.....

## CAPÍTULO VII

### Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

.....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Princípios gerais

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — .....

a) .....

b) .....

2 — .....

3 — .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

.....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT e com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, no máximo de cinco diuturnidades, no valor de 2600\$ mensais cada uma.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 700\$ por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Interinidade de funções**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

.....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

.....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

**CAPÍTULO VIII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

.....

**CAPÍTULO X**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Livre exercício da actividade sindical na empresa**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Higiene, segurança e saúde no local de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Protecção à maternidade e paternidade**

1 — .....

2 — Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de:

110 dias de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999;  
120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

60 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias ser gozados antes ou depois desta data.

a) .....

b) .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

1 —	.....
2 —	.....
3 —	.....
4 —	.....

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

1 —	.....
a)	.....
b)	.....
c)	.....

**CAPÍTULO XIV**

**Relações entre as partes outorgantes**

.....

**CAPÍTULO XV**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**Condições de trabalho para o sector de viveiristas**

.....

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**Manutenção das regalias adquiridas**

1 —	.....
2 —	.....

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**Declaração de maior favorabilidade**

.....

**ANEXO I**

**Carreiras, acessos e enquadramentos**

.....

**ANEXO II**

**Categorias profissionais e definição de funções**

.....

**ANEXO III**

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
1	Director ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	207 500\$00

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
2	Técnico agro-florestal de grau IV ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau III	195 600\$00
3	Chefe de serviços ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II	183 900\$00
4	Encarregado geral ..... Operador de informática ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico agro-florestal do grau III ..... Técnico licenciado de grau I .....	148 400\$00
5	Encarregado de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico agro-florestal de grau II ..... Técnico bacharel de grau I .....	130 600\$00
6	Caixa ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico qualificado ..... Operador de máquinas especiais ..... Primeiro-escriturário ..... Técnico agro-florestal de grau I .....	109 300\$00
7	Encarregado de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico desmanchador ..... Segundo-escriturário .....	103 500\$00
8	Ajudante de operador de máquinas especiais ..... Motorista de pesados acima de 19 t ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Terceiro-escriturário .....	95 100\$00
9	Capataz de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados até 19 t ..... Moto-serrista ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista .....	90 500\$00
10	Auxiliar administrativo ..... Enxertador ..... Podador ..... Tractorista ..... Tirador de cortiça amadia ou empilhador ..... Trabalhador agrícola especializado .....	84 600\$00
11	Ajudante de mecânico ..... Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Capataz de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Esmaltador ou ajuntador ..... Empador ou armador de vinhas ..... Espalhador de química ..... Estagiário do 2.º ano (escritório) ..... Gadanhador ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Motorista de ligeiros ..... Porta-miras ..... Tirador de cortiça falca ..... Trabalhador de descasque de madeiras ... Pintor .....	78 700\$00
12	Ajudante de construção civil ..... Ajudante de electricista ..... Ajudante de motorista ..... Estagiário do 1.º ano (escritório) ..... Ferramenteiro ..... Trabalhador agrícola .....	68 500\$00
13	Aprendizes .....	61 300\$00



# ANEXO IV

## Remunerações diárias — Trabalho sazonal

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total a receber por dia
6	Operador de máquinas especiais . . . . .	5 045\$00	574\$00	574\$00	574\$00	6 767\$00
8	Operador de máquinas pesadas/industriais . . . . . Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4 390\$00	500\$00	500\$00	500\$00	5 890\$00
9	Moto-serrista . . . . . Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4 177\$00	476\$00	476\$00	476\$00	5 605\$00
10	Enxertador . . . . . Podador . . . . . Tirador de cortiça amadia . . . . . Trabalhador agrícola especializado . . . . . Tractorista . . . . .	3 905\$00	445\$00	445\$00	445\$00	5 240\$00
11	Carpinteiro . . . . . Esmaltador ou ajuntador . . . . . Empador ou armador de vinha . . . . . Espalhador de química . . . . . Limpador de árvores ou esgalhador . . . . . Tirador de cortiça falca . . . . . Trabalhador de descasque de madeiras . . . . . Pintor . . . . .	3 633\$00	414\$00	414\$00	414\$00	4 875\$00
12	Ajudante de construção civil . . . . . Ferramenteiro . . . . . Trabalhador agrícola . . . . .	3 162\$00	360\$00	360\$00	360\$00	4 242\$00

Lisboa, 7 de Junho de 1999.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

*Severino Rodrigo Perez Correia de Sá.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 15 de Junho de 1999.

Depositado em 29 de Junho de 1999, a fl. 200 do livro n.º 8, com o n.º 207/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### Vigência e denúncia

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999, podendo ser revista anualmente.

7 — As cláusulas 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>-A e 50.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

## CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de 2900\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 505\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 3100\$ mensais.

.....

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	97 500\$00
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	95 800\$00
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	80 200\$00
IV	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	76 100\$00
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	71 800\$00
VI	Segundo-escriurário ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	64 100\$00
VII	Telefonista ..... Contínuo com mais de 18 anos ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	62 600\$00
VIII	Servente de limpeza .....	61 700\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo 18 anos .....	60 300\$00
(a) X	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Paquete de 16/17 anos .....	47 800\$00

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional para os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 1999.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Junho de 1999.

Depositado em 25 de Junho de 1999, a fl. 199 do livro n.º 8, com o n.º 203/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outra.**

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, e última alteração no n.º 24, de 29 de Junho de 1998, dá nova redacção à seguinte matéria:

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

.....

5 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 360\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

.....

## ANEXO III

### Tabela de remunerações

#### Sector de fabrico

Encarregado de fabrico .....	80 500\$00
Amassador .....	75 000\$00
Forneiro .....	75 000\$00
Panificador .....	67 100\$00
Aspirante a panificador .....	62 200\$00
Aprendiz .....	47 000\$00

#### Sector de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição .....	76 800\$00
Caixeiro-encarregado .....	74 400\$00
Distribuidor motorizado (a) .....	71 000\$00
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	62 500\$00
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	62 300\$00
Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (caixeiro auxiliar) .....	62 200\$00

Distribuidor (a) .....	61 300\$00
Empacotador .....	61 300\$00
Expedidor (servente de expedição) .....	61 300\$00
Servente .....	61 300\$00
Aprendiz .....	47 000\$00

#### Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. <sup>a</sup> , oficial (EL) com mais de três anos .....	75 900\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> , oficial (EL) com menos de três anos .....	70 800\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> , pré-oficial (EL) do 2.º período	68 000\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período; (CC) do 2.º período .....	60 500\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período .....	57 600\$00
Prat. (MET) do 2.º ano, ajud. (EL) do 2.º período .....	57 600\$00
Prat. (MET) do 1.º ano, ajud. (EL) do 1.º período .....	48 000\$00
Aprendiz .....	47 000\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Porto, 8 de Fevereiro de 1999.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical de Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Químicas, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

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

Lisboa, 14 de Junho de 1999. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 18 de Março de 1999. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 19 de Março de 1999. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Már-

mores e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olaria e Afins da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 23 de Junho de 1999.

Depositado em 25 de Junho de 1999, a fl. 200 do livro n.º 8, com o n.º 204/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica) — Alteração salarial e outras.**

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas se dediquem ao fabrico de lentes, representadas pelas entidades patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalha-

dores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por quaisquer dos sindicatos signatários.

#### Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válida pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

#### Cantinas em regime de auto-serviço

- 1 — .....  
2 — .....  
a) Os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 700\$;  
b) O valor constante na alínea a) é devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.  
3 — .....  
4 — .....

#### Disposição geral

Com ressalva do disposto nas cláusulas anteriores, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

#### ANEXO II

##### Descritivo de funções, tabela salarial e enquadramentos

##### c) Tabela salarial

Grupos	Retribuições
1 .....	200 900\$00
2 .....	161 100\$00
3 .....	149 500\$00
4 .....	118 200\$00
5 .....	114 900\$00
6 .....	112 000\$00
7 .....	108 400\$00
8 .....	106 600\$00
9 .....	105 200\$00
10 .....	103 600\$00
11 .....	101 100\$00
12 .....	100 200\$00
13 .....	97 500\$00
14 .....	95 900\$00
15 .....	93 800\$00
16 .....	90 800\$00
17 .....	88 400\$00
18 .....	87 000\$00
19 .....	84 600\$00
20 .....	69 700\$00
21 .....	62 300\$00
22 .....	58 300\$00
23 .....	54 500\$00
24 .....	46 600\$00
25 .....	46 500\$00

## Notas

1 — Nenhum trabalhador maior de 18 anos poderá ter salário inferior a 65 000\$ mensais.

2 — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 9800\$.

Lisboa, 30 de Abril de 1999.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

Pela ESSILOR PORTUGAL — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela PRATS LUSITÂNIA — Indústrias de Óptica, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

TUL — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

STTRUVG — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Entrado em 18 de Junho de 1999.

Depositado em 1 de Julho de 1999, a fl. 1 do livro n.º 9, com o n.º 214/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

1 e 2 — (Mantêm-se com a redacção actual.)

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — A tabela de remunerações mínimas mensais é a seguinte:

Grupo	Remuneração
I .....	123 200\$00
II .....	114 600\$00
III .....	107 800\$00
IV .....	101 200\$00
V .....	94 800\$00
VI .....	90 400\$00
VII .....	85 700\$00
VIII .....	80 000\$00
IX .....	74 600\$00
X .....	69 400\$00
XI .....	64 900\$00
XII .....	58 600\$00
XIII .....	51 200\$00
XIV .....	46 100\$00
XV .....	42 200\$00
XVI .....	41 900\$00

2 — Os promotores de vendas (com.), prospectores de vendas (com.), caixeiros-viajantes (com.), vendedores (com.), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que auferam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que auferam retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá parte fixa mínima, sendo-lhes porém assegurada uma retribuição global correspondente à fixada no grupo VII.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999, sem quaisquer outros reflexos.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo sobre qualquer outra para o mesmo sector.

*Nota.* — O CCT inicial, objecto da presente revisão, vem publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32/81, a pp. 2369 e seguinte.

Porto, 6 de Março de 1999.

Pela AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;

STTRUVC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Entrado em 28 de Junho de 1999.

Depositado em 30 de Junho de 1999, a fl. 1 do livro n.º 9, com o n.º 212/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência do contrato

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas mensais

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 3150\$ de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Deslocações

2 —

- a) Pequeno-almoço — 410\$;
- b) Almoço ou jantar — 1400\$;
- c) Ceia — 650\$;

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 6500\$.

### ANEXO II

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	108 000\$00
2	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento, de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro .....	100 500\$00
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador .....	93 500\$00
4	Assistente administrativo ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Encarregado geral ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção .....	88 600\$00
5	Assistente de <i>marketing</i> ..... Caixa ..... Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Vendedor (a) .....	83 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista com mais de seis anos ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista com mais de seis anos ..... Mecânico de auto ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos ..... Motorista de pesados .....	78 100\$00
7	Apontador ..... Conferente Cobrador ..... Distribuidor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade com menos de três anos ..... Recepcionista .....	75 700\$00
8	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista com mais de três e menos de seis anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Maquinista com mais de três e menos de seis anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três e menos de seis anos ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Telefonista ..... Vendedor (b) .....	75 300\$00
9	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo do 2.º ano ..... Electricista com menos de três anos ..... Empregado de armazém ..... Guarda ..... Manipulador ..... Maquinista com menos de três anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos ..... Porteiro ..... Repositor .....	71 500\$00
10	Amanhador ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Embalador ..... Estagiário do 2.º ano ..... Servente .....	66 700\$00
11	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Contínuo do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Paquete do 2.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	61 300\$00
12	Aprendiz ..... Caixeiro estagiário ..... Paquete estagiário ..... Praticante .....	52 100\$00

(a) Aos vendedores que não auferiram comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

### ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 4760\$.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 3150\$ mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas ou que habitualmente ali se desloquem têm direito a um subsídio mensal no valor de 4760\$.

Lisboa, 20 de Maio de 1999.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 31 de Maio de 1999.

Depositado em 29 de Junho de 1999, a fl. 200 do livro n.º 8, com o n.º 206/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

1 e 2 — (*Mantêm-se com a redacção actual.*)

Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — A tabela de remunerações mínimas mensais é a seguinte:

Grupos	Remunerações em 1 de Fevereiro de 1999
I .....	123 000\$00
II .....	114 400\$00
III .....	107 700\$00
IV .....	101 100\$00
V .....	94 700\$00
VI .....	90 300\$00
VII .....	85 600\$00
VIII .....	79 900\$00
IX .....	74 500\$00
X .....	69 200\$00
XI .....	64 700\$00
XII .....	58 500\$00
XIII .....	51 200\$00
XIV .....	46 000\$00
XV .....	42 200\$00
XVI .....	41 900\$00

2 — Os promotores de vendas (com.), prospectores de vendas (com.), caixeiros-viajantes (com.), vendedores (com.), caixeiros-de-mar (com.), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que auferam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que auferam retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá parte fixa mínima, sendo-lhes porém assegurada uma retribuição global correspondente à fixada no grupo VII.

*Nota.* — Mantém-se o actual enquadramento profissional nos grupos da tabela de retribuições.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

A tabela de remunerações mínimas mensais produz efeitos desde de 1 de Fevereiro de 1999.



#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo sobre qualquer outra para o mesmo sector.

Porto, 11 de Março de 1999.

Pela Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

STTRUVG — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Entrado em 28 de Junho de 1999.

Depositado em 30 de Junho de 1999, a fl. 1 do livro n.º 9, com o n.º 213/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra.**

#### CAPÍTULO I

#### Área, Âmbito e Vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam

a actividade comercial representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representados pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 1999.

2 — O presente contrato vigorará pelos prazos mínimos impostos por preceito legal imperativo e, na sua falta, por um período máximo de 12 meses.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

[...]

.....

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de 2500\$.

## ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	Remunerações de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999
1	Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	96 800\$00	99 800\$00
2	Chefe de escritório ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador ..... Gerente comercial .....	93 450\$00	96 300\$00
3	Chefe de vendas ..... Encarregado-geral .....	87 000\$00	89 700\$00
4	Chefe de secção ..... Inspector administrativo ... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico .. Caixeiro-encarregado .... Inspector de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Chefe de compras .....	84 550\$00	87 100\$00
5	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro-chefe de secção ... Secretário de direcção ... Oficial encarregado ourivesaria/relojaria .....	83 400\$00	86 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	Remunerações de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999
6	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ... Ajudante de guarda-livros ... Primeiro-caixeiro ..... Prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Caixeiro viajante ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> ourivesaria/relojaria .....	77 750\$00	80 100\$00
7	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador .... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de praça ..... Caixeiro de mar ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ourivesaria/relojaria .....	74 500\$00	76 800\$00
8	Terceiro-escriturário ..... Terceiro-caixeiro ..... Operador de telex ..... Propagandista ..... Telefonista ..... Cobrador ..... Ajudante de motorista .... Oficial de 3. <sup>a</sup> ourivesaria/relojaria .....	67 800\$00	69 900\$00
9	Caixa de comércio ..... Distribuidor .....	64 750\$00	66 700\$00
10	Embalador ..... Operador de máquinas de embalar ..... Servente .....	61 350\$00	63 200\$00
11	Estagiário ou caixeiro-ajudante (durante 1 ano)	Em função do SMN	Em função do SMN
12	Dactilógrafo do 3.º ano .... Estagiário do 3.º ano ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Guarda .....	Em função do SMN	Em função do SMN
13	Dactilógrafo do 2.º ano .... Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Praticante ourivesaria/relojaria .....	Em função do SMN	Em função do SMN
14	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano .... Estagiário do 1.º ano ..... Aprendiz do 4.º ano ourivesaria/relojaria .....	Em função do SMN	Em função do SMN
15	Caixeiro-ajudante 1.º ano ..... Servente de limpeza ..... Paquete de 16 anos ..... Praticante de caixeiro do 2.º ano ..... Praticante de armazém do 2.º ano ..... Aprendiz dos 2.º e 3.º anos ourivesaria/relojaria ...	Em função do SMN	Em função do SMN

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	Remunerações de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999
16	Paquete de 15 anos ..... Praticante de caixa de 1.º ano ..... Praticante de armazém do 1.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano ourivesaria/relojoaria .....	Em função do SMN	Em função do SMN
17	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	26 000\$00	26 800\$00
18	Servente de limpeza (uma hora por dia) .....	450\$00/hora	465\$00/hora

Aveiro, 22 de Março de 1999.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, 3.ª série, de 30 de Julho de 1998):

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Junho de 1999.

Depositado em 23 de Junho de 1999, a fl. 198 do livro n.º 8, com o n.º 197/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outra.

Aos 11 dias do mês de Março de 1999, a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que segundo a cláusula 1.ª do CCT em vigor obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes, mesmo contratados a prazo.

#### CAPÍTULO I

#### Vigência do contrato

#### Cláusula 2.ª

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — A tabela salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Março de 1999.

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional — Condições de admissão e acesso

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

15.2 — O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída das mercadorias, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.<sup>a</sup> (a estes trabalhadores são atribuídos 1700\$ para falhas de caixa).

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

##### Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricidade, metalúrgicos, motoristas e outros

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistema .....	103 000\$00
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador .....	99 500\$00
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja .....	90 000\$00
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico chefe de equipa, operador de computador, controlador de informática .....	86 600\$00
V	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em línguas estrangeiras, caixa de escritório (mais 1700\$ para falhas de caixa), vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), motorista de pesados (mais 160\$ diários para falhas, caso façam cobranças), mecânico de máquinas de café (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. <sup>a</sup>	84 800\$00
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 1. <sup>a</sup> e talhante de 2. <sup>a</sup> .....	78 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), motorista de ligeiros (mais 160\$ diários para falhas, caso façam cobranças), operador mecanográfico (estágio), operador de computador (estágio), controlador de informática (estágio), planeador de informática (estágio), mecânico de máquinas de café de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 2. <sup>a</sup> e talhante de 3. <sup>a</sup> .....	72 000\$00
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano, telefonista, caixa de comércio a retalho (mais 1700\$ para falhas de caixa), estagiário do 3. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de motorista, praticante do 3. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	65 300\$00
IX	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano ....	58 800\$00
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgico) do 1. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano ....	51 350\$00
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgico) do 4. <sup>o</sup> ano .....	49 450\$00
XII	Paquete do 3. <sup>o</sup> ano, praticante do 3. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	49 050\$00
XIII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano, praticante do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano e aprendiz talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	49 050\$00
XIV	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano, praticante do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	49 050\$00
XV	Servente de limpeza .....	54 350\$00
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente .....	62 300\$00

1 — (Mantém a mesma redacção do CCT em vigor.)

2 — (Mantém a mesma redacção do CCT em vigor.)

Évora, 11 de Março de 1999.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

(Assinatura ilegível.)  
Mário Marques Neves.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Junho de 1999.

Depositado em 25 de Junho de 1999, a fl. 199 do livro n.º 8, com o n.º 199/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecunária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

#### Cláusula 21.ª

##### Diuturnidades

1 — [...] diuturnidades no valor de 2820\$ [...]

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços, secretário-geral, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, técnico de contas e outras categorias superiores . . . . .	98 700\$00
II	Guarda-livros, programador, chefe de secção (escritório), secretário de direcção	93 500\$00
III	Caixeiro chefe de secção, chefe de compras, chefe de vendas, caixeiro encarregado, inspector de vendas, gerente comercial . . . . .	84 550\$00
IV	Primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor, técnico de vendas, fiel de armazém, caixeiro-viajante, vendedor especializado . . . . .	75 400\$00
V	Segundo-escriturário, recepcionista de 1.ª, cobrador de 1.ª, segundo-caixeiro, praticista . . . . .	69 200\$00
VI	Terceiro-escriturário, recepcionista de 2.ª, cobrador de 2.ª, telefonista de 1.ª, terceiro-caixeiro, caixa de balcão com mais de 21 anos . . . . .	65 100\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Telefonista de 2.ª, recepcionista de 3.ª, cobrador de 3.ª, porteiro, contínuo, guarda, engarrafador, distribuidor, servente . . . . .	63 000\$00
VIII	Servente de limpeza (regime livre) . . . . .	550\$00/h
IX	Servente de limpeza . . . . .	(a)
X	Estagiário de escriturário-dactilógrafo, caixeiro-ajudante e caixa de balcão menores de 21 anos, 1.º ano, 2.º ano e 3.º ano	(a)
XI	Paquete de escritório, praticante de caixeiro do 1.º ano, do 2.º ano e do 3.º ano	(a)

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que em cada ano aprova o salário mínimo nacional.

Guarda, 7 de Maio de 1999.

Pela Associação Comercial da Guarda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Junho de 1999.

Depositado em 30 de Junho de 1999, a fl. 1 do livro n.º 9, com o n.º 211/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

As presentes alterações ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, obrigam, por um lado, todas as empresas do comércio retalhista filiadas na Associação Comercial de Portalegre, na Associação de Comércio e Indústria de Elvas e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1 a 3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1999, independentemente da data da sua publicação.

# Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Retribuições certas mínimas

1 a 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2400\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de 370\$.

# Cláusula 30.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 2050\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Nível	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	97 600\$00
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	93 300\$00
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	86 000\$00
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escrutário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	77 700\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ourives reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	72 000\$00

Nível	Categorias	Remunerações
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	68 900\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives reparador de 3. <sup>a</sup> .....	65 200\$00
VIII	Caixa de balcão .....	62 000\$00
IX	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista .....	61 300\$00
X	Servente de limpeza .....	61 300\$00
XI	Estagiário dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro reparador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives reparador do 3. <sup>o</sup> ano .....	61 300\$00
XIII	Estagiário dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro reparador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives reparador do 1. <sup>o</sup> ano .....	61 300\$00
XIV	Paquete do 4. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 4. <sup>o</sup> ano .....	61 300\$00
XV	Paquete do 3. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	61 300\$00
XVI	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	61 300\$00
XVII	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	61 300\$00

Nota. — Aos salários previstos nos níveis XIV, XV, XVI e XVII aplicar-se-á a legislação em vigor sobre salários mínimos.

Portalegre, 30 de Março de 1999.

Pela Associação Comercial de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Elvas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

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

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

Lisboa, 8 de Abril de 1999. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 20 de Maio de 1999.

Depositado em 25 de Junho de 1999, a fl. 199 do livro n.º 8, com o n.º 198/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência, rescisão e alteração do CCT

##### Cláusula 2.ª

##### Entrada em vigor

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

2 — A tabela salarial e a restante matéria pecuniária produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 1999 e vigorarão por um período de 12 meses.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

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

	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999
Primeiro-oficial .....	78 400\$00	80 800\$00
Segundo-oficial .....	72 000\$00	74 200\$00

	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999
Caixa .....	62 500\$00	64 400\$00
Ajudante (a) .....	61 450\$00	63 300\$00
Embalador (supermercado) .....	60 100\$00	62 000\$00
Servente (talhos) .....	59 900\$00	61 700\$00
Servente (fressureira) .....	59 900\$00	61 700\$00
Praticante de 17 anos ...	46 450\$00	49 000\$00
Praticante de 16 anos ...	46 450\$00	49 000\$00

(a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de ajudante, com a remuneração do salário mínimo aplicado à empresa durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 5400\$ em 1998 e 5600\$ em 1999.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 5400\$ em 1998 e 5600\$ em 1999.

Aveiro, 22 de Março de 1999.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 2 de Junho de 1999.

Depositado em 23 de Junho de 1999, a fl. 198 do livro n.º 8, com o n.º 196/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

**Artigo 1.º**

**Artigo de revisão**

No CCT de restauração e bebidas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1998 são introduzidas as seguintes alterações:

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — (*Mantém a redacção em vigor actualizando a data para 1 de Janeiro de 1999.*)

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 1999.

3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — (*Idem.*)

5 — (*Idem.*)

6 — (*Idem.*)

7 — (*Idem.*)

8 — (*Idem.*)

9 — (*Idem.*)

10 — (*Idem.*)

11 — (*Idem.*)

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

(*Mantém a redacção em vigor, excepto o valor do n.º 1, que passa para 4700\$.*)

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Prémio de conhecimento de línguas**

(*Mantém a redacção em vigor, excepto o valor do n.º 1, o qual passa para 6000\$.*)

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**

**Cômputo de valor da alimentação**

1 — (*Mantém a redacção em vigor actualizando-se os valores para:*)

A — Refeições completas por mês — 5000\$;  
B:

Pequeno-almoço — 115\$;  
Ceia simples — 210\$;  
Almoço, jantar ou ceia simples — 525\$.

2 — (*Mantém a redacção, excepto o valor, o qual passa para 11 600\$.*)

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**

**Retribuição mínima dos extras**

1 — (*Mantém a redacção em vigor, actualizando-se os valores para:*)

Chefe de mesa — 6400\$;  
Chefe *barman* — 6400\$;  
Chefe pasteleiro — 6400\$;  
Chefe cozinheiro — 6400\$;  
Primeiro-cozinheiro — 5700\$;  
Primeiro-pasteleiro — 5700\$;  
Empregado de mesa ou bar — 4900\$;  
Quaisquer outros profissionais — 4900\$.

**ANEXO I**

**A — Tabelas mínimas pecuniárias de base mensais**

(*Mantém a redacção em vigor, excepto o seguinte:*)  
A — .....



**De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999**

Níveis	Grupo A (restaurantes de luxo)	Grupo B	Grupo C
XI .....	128 300\$00	125 700\$00	107 200\$00
X .....	109 700\$00	105 200\$00	88 000\$00
IX .....	99 100\$00	96 000\$00	80 300\$00
VIII .....	89 700\$00	87 300\$00	75 100\$00
VII .....	82 100\$00	81 600\$00	67 300\$00
VI .....	73 900\$00	71 900\$00	63 200\$00

Níveis	Grupo A (restaurantes de luxo)	Grupo B	Grupo C
V .....	66 700\$00	65 700\$00	62 700\$00
IV .....	62 600\$00	62 100\$00	62 100\$00
III .....	61 600\$00	61 600\$00	61 100\$00
II .....	56 500\$00	55 500\$00	54 500\$00
I .....	53 900\$00	53 400\$00	52 300\$00

B — .....

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	PE
XI .....	128 300\$00	125 700\$00	124 200\$00	115 500\$00	106 700\$00
X .....	109 700\$00	105 200\$00	103 500\$00	94 100\$00	87 600\$00
IX .....	99 100\$00	96 000\$00	94 800\$00	88 900\$00	78 300\$00
VIII .....	89 700\$00	87 300\$00	87 000\$00	80 500\$00	74 200\$00
VII .....	82 100\$00	81 600\$00	80 100\$00	73 200\$00	66 300\$00
VI .....	73 900\$00	71 900\$00	71 300\$00	68 000\$00	62 100\$00
V .....	66 700\$00	65 700\$00	64 100\$00	62 200\$00	61 000\$00
IV .....	62 600\$00	62 100\$00	62 100\$00	61 700\$00	60 600\$00
III .....	61 600\$00	61 100\$00	61 100\$00	60 100\$00	58 000\$00
II .....	56 500\$00	55 500\$00	54 900\$00	54 400\$00	54 400\$00
I .....	53 900\$00	53 400\$00	52 800\$00	52 800\$00	52 300\$00

**Artigo 2.º**

**IRCT em vigor**

As cláusulas e matérias que não sejam expressamente derogadas mantêm em vigor o IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998.

Lisboa, 12 de Dezembro de 1998.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1999. — Pela Direcção Nacional, *Paulo Farinha*.

Entrado em 31 de Maio de 1999.

Depositado em 28 de Junho de 1999, a fl. 200 do livro n.º 8, com o n.º 205/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas (BP, ESSO, MOBIL, CEPESA e PETROGAL) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, a pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, 28, de 29 de Julho de 1992, 13, de 8 de Agosto de 1994, 19, de 22 de Maio

de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, e 26, de 15 de Julho de 1998, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas BP, ESSO, MOBIL, SHELL, CEPESA e PETROGAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de 2 927 910\$.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de 240\$, por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) a d) *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

- Pequeno-almoço — 350\$;
- Almoço/jantar — 1350\$;
- Ceia — 630\$;
- Dormida com pequeno-almoço — 3460\$;
- Diária — 6210\$.

1.1 e 1.2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até 930\$ diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 1760\$ diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de refeição no montante de 1060\$ por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 7640\$.

C) Subsídio de horário móvel — 7640\$ por mês.

D) Horário desfasado — os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 4210\$, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) *(Mantém a redacção em vigor.)*

F) Subsídio de GOC — 2050\$ por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa — a todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 1060\$ por mês.

H) Abono para falhas — os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 2180\$.

I) Subsídio de condução isolada — quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 440\$.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de 926 950\$ por agregado familiar, não excedendo 403 650\$ *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 323 860\$ por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em 1 de Janeiro de 1999 o valor da diuturnidade passará a ser de 4690\$ e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## ANEXO V

### Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal
A .....	VI	385 700\$00
B .....	V	293 800\$00
C .....	IV	264 600\$00
D .....	III	225 500\$00
E .....	II	186 900\$00
F .....	I-B	171 500\$00
G .....	I-A	153 500\$00
H .....	—	132 900\$00
I .....	—	117 400\$00
J .....	—	109 600\$00
K .....	—	94 100\$00
L .....	—	86 700\$00

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

### Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3,5% à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8% aplicada em 1993, 5,7% aplicada em 1994, 5% aplicada em 1995, 4,75% aplicada em 1996, 3,5% aplicada em 1997 e 3,5% aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja

- b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1999.

Pela Shell Portuguesa, S. A. Mobil Oil Portuguesa, L.<sup>da</sup>, BP Portuguesa, S. A., Esso Portuguesa, S. A., Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., e PETROGAL — Petróleos de Portugal, S. A.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rui.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Entrado em 28 de Abril de 1999.

Depositado em 30 de Junho de 1999, a fl. 200 do livro n.º 8, com o n.º 208/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a UNICER — União Cervejeira, S. A., e, por outro, todas as associações sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados que estejam ao serviço da empresa.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

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

2 — O presente AE é válido pelos períodos mínimos de vigência que estejam fixados na lei, podendo ser denunciado nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão, acompanhado de proposta de alteração fundamentada nos termos da lei.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele a cuja revisão se esteja a proceder.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — São condições mínimas de admissão:

- a) Ter a idade mínima estabelecida pela lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelas normas internas da empresa;
- c) Possuir carteira profissional, quando legalmente exigida;
- d) Possuir capacidade psicofísica comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2 — Se o trabalhador não possuir as condições previstas na alínea d) do número anterior, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

3 — A empresa prestará, nos termos da lei, informações ao trabalhador relativas ao seu contrato de trabalho incluindo as decorrentes da regulamentação interna.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

2 — O período experimental é, em princípio, de 60 dias, podendo qualquer das partes, neste período, fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores para as funções abaixo designadas ficará sujeita aos seguintes períodos experimentais:

- a) 240 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 8, inclusive;
- b) 120 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 5, inclusive.

4 — Depois dos primeiros 60 dias, a eventual rescisão do contrato de trabalho, em consequência da inaptidão do trabalhador ou da sua impossibilidade de se ajustar às funções para que foi admitido, deverá ser fundamentada em documento escrito entregue ao trabalhador.

5 — A admissão de trabalhadores por contrato a termo fica sujeito ao período experimental previsto na lei.

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

7 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outra entidade patronal, mediante garantia de trabalho na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Readmissão

A readmissão para o mesmo posto de trabalho de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2 — Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores, incluindo os trabalhadores a termo que venham estando ao seu serviço.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competirem, devendo as escalas serem organizadas de tal forma que todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, serão observados os feriados obrigatórios previstos na lei, bem como a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho onde se situa o respectivo estabelecimento.

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

3 — A empresa pode acordar na substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal por qualquer outro dia com significado local.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Pontes

1 — A empresa e os trabalhadores poderão estabelecer pontes e os respectivos sistemas de compensação, nos termos dos números seguintes.

2 — As pontes devem ser propostas até ao fim do ano civil antecedente, constando obrigatoriamente da proposta os sistemas de compensação e os estabelecimentos e ou áreas funcionais a abranger.

3 — Uma vez acordadas, as pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas.

4 — Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar a ponte já gozada, daí não resultará qualquer direito, quer para a empresa quer para o trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, durante dois dias úteis;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações da empresa, respectivamente;
- h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente.

3 — São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por:

- a) Dispensas nos termos da cláusula seguinte;
- b) Outras razões, quando autorizadas pela empresa, quanto a trabalhadores não abrangidos pelo regime da cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Dispensas e prémios de assiduidade

1 — As dispensas previstas na alínea a) do n.º 3 da cláusula 11.<sup>a</sup> serão deduzidas directa e automaticamente a um crédito, que não poderá exceder os seguintes limites anuais:

- a) Horário de quarenta horas semanais — sessenta e oito horas;
- b) Horários de trinta e oito horas e trinta minutos semanais — sessenta e três horas e trinta minutos;
- c) Horário flexível de quarenta horas semanais — quarenta e oito horas e trinta minutos;
- d) Horário flexível de trinta e oito horas e trinta minutos semanais — quarenta e sete horas e trinta minutos.

2 — São excluídos os trabalhadores contratados a termo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3 — O trabalhador para usufruir da faculdade concedida no n.º 1 não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4 — Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5 — Se o pedido de dispensa for efectuado com a antecedência mínima de quatro dias, a empresa só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

6 — Presume-se que obsta à operacionalidade dos serviços o pedido de dispensa solicitado para dia imediatamente anterior ou posterior a dias de descanso, feriados ou qualquer tipo de ausência.

7 — O crédito concedido no n.º 1 será reduzido na proporção de oito horas por cada conjunto de quatro dias completos, consecutivos ou interpolados, de ausência com qualquer fundamento, excepto as decorrentes de férias, do exercício de funções de dirigente ou delegado sindical até ao limite dos créditos previstos, respectivamente, na lei e na cláusula 67.<sup>a</sup> ou do gozo das previstas na presente cláusula.

Se, efectuada esta redução, o trabalhador tiver já excedido o crédito dela resultante, o excedente será descontado no crédito do ano subsequente.

8 — Estão nomeadamente incluídas no âmbito deste crédito as ausências motivadas por funeral ou luto não abrangidas pelas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>, dia de aniversário, e, ainda, fora do âmbito da medicina do trabalho, as consultas médicas, exames auxiliares de diagnóstico, actos terapêuticos ou de reabilitação do trabalhador ou de membros do seu agregado familiar e a faculdade prevista no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

9 — São ainda computados neste crédito os atrasos e antecipações na marcação de ponto verificados dentro do período de tolerância praticado na empresa, desde que não compensados no próprio dia ou nos termos previstos no regime de horário flexível, e, bem assim,

os atrasos e antecipações verificados fora do período de tolerância, os quais serão considerados com o dobro do respectivo tempo para dedução dentro do crédito previsto no n.º 1.

10 — A ausência injustificada durante três dias seguidos ou interpolados determina a perda de remunerações das ausências posteriores ao abrigo desta cláusula, bem como do subsídio previsto no n.º 12.

11 — Esgotado o crédito decorrente dos números anteriores, todas as restantes dispensas que a empresa venha a autorizar implicam perda de remuneração.

12 — Quando o trabalhador não esgotar o crédito resultante dos números anteriores, a empresa concederá como prémio de assiduidade um subsídio de montante equivalente à remuneração correspondente ao período não utilizado, o qual será liquidado no decurso do 1.º trimestre do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro.

13 — Nas situações de licença de parto e acidente de trabalho, o crédito resultante do n.º 1 da presente cláusula será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano civil a que o prémio diz respeito.

14 — A prática e a regulamentação interna da empresa em matéria de dispensas, nomeadamente o crédito gracioso concedido em regime de horário flexível, são substituídas pelo disposto na presente cláusula.

15 — Independentemente do crédito de tempo disponível, o total de dispensas em cada mês não deverá exceder o equivalente a duas jornadas de trabalho.

16 — Os acréscimos de tempo imputado a título de descanso compensatório devido a prestação de trabalho suplementar não estão submetidos ao disposto nos n.ºs 7, 9, 10 e 13 da presente cláusula.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>, quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- d) Dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado de médico, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil.

A apresentação de segundo atestado neste período implica perda de retribuição.

4 — A dedução das horas de falta deverá ser calculada segundo a fórmula constante da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — 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.

2 — As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal e complementar ou feriados implicam também a perda da remuneração correspondente a esses dias.

3 — Ao cálculo da perda de retribuição aplica-se igualmente o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, doença, acidente, detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes à manutenção do contrato de trabalho, bem como o dever de lealdade à empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço.

5 — Em qualquer caso, se o trabalhador, uma vez terminado o impedimento, não se apresentar dentro do prazo de 15 dias, caducando o respectivo contrato.

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período e marcação de férias

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável no ano de admissão, ano em que o trabalhador, no caso de ter sido admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil, terá direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis.

Nos casos de admissões no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Para efeitos de contagem do período de férias a que se refere o n.º 1 da presente cláusula, só não serão considerados dias úteis os feriados e os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

4 — Salvo o disposto previsto no n.º 2 da presente cláusula, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, salvo se daí resultar prejuízo para a empresa.

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

8 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

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

10 — A empresa elaborará um mapa de férias que deverá ser afixado no local de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias deverão ser gozadas.

11 — Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, desde que seja salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

12 — O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fraccionados.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

4 — Quando as férias sejam efectivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro, a empresa continuará a atribuir um suplemento nos casos, condições e montantes actualmente praticados.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2 — As férias poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

3 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

4 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, a eventual cumulação de períodos de férias não gozadas, por motivo não imputável à vontade ou interesse expresso da empresa, apenas dará lugar ao pagamento da retribuição e correspondente subsídio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços da administração regional de saúde ou, excepcionalmente, na falta destes, por meio clínico idóneo, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1 relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa, dentro de quarenta e oito horas, o dia de início da doença, bem como, posteriormente, o seu termo, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — O trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da empresa, ou por médico por esta designado, perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — Exceptuando as situações de impedimento prolongado, o trabalhador pode ainda gozar férias até 30 de Abril do ano civil imediato se, estando as férias marcadas para o mês de Dezembro, não for possível o seu gozo integral até ao fim desse mês por motivo de doença.

5 — O disposto no número anterior é também aplicável às ausências motivadas por acidente de trabalho de duração não excedente a 30 dias consecutivos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Início do procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — A instauração de um processo prévio de inquérito terá os objectivos, condições e efeitos previstos na lei, incluindo a interrupção do prazo estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

O procedimento disciplinar é o previsto na lei para o despedimento com justa causa, excepto nos casos em que a sanção a aplicar seja a repreensão verbal ou registada, casos em que é, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A empresa deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requirem.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa, designadamente o horário de trinta e oito horas e trinta minutos para os trabalhadores administrativos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo acordo em qualquer dos casos com os trabalhadores.

2 — No regime de laboração de dois ou três turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

- 1.º turno — uma hora;
- 2.º turno — meia hora;
- 3.º turno — meia hora (no máximo).



3 — Os intervalos previstos no número anterior poderão, por acordo com os trabalhadores, ser alterados do modo seguinte:

- 1.º turno — redução até meia hora;
- 2.º turno — alargamento até uma hora;
- 3.º turno — extinção.

4 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomar uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

5 — Com excepção do previsto na parte final do número anterior, os intervalos a que se refere a presente cláusula não contam como tempo de serviço.

6 — O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — É considerado trabalho em regime de turnos aquele que é prestado em horários de turnos rotativos e em que o trabalhador está sujeito às correspondentes e efectivas variações do horário de trabalho, independentemente de as mesmas terem uma frequência semanal, quinzenal ou mensal.

3 — As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

4 — A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

5 — Quando, por razões de funcionamento do serviço, os trabalhadores tiverem de prestar trabalho fora da escala de turnos inicialmente prevista, a prestação desse trabalho deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo não inferior a doze horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Escalas de turnos

1 — A empresa só poderá mudar de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído devem ser titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído deve ser efectuada com a antecedência

mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca concerne;

- c) A troca de turnos não deve prejudicar o intervalo de descanso com duração mínima de doze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não deve sofrer redução ou prolongamento, quer para o substituto, quer para o substituído.

3 — A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4 — Sempre que a empresa não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção do horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20 % da remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e descanso compensatório

1 — Designa-se por trabalho suplementar aquele que é prestado, em dia útil, fora do horário de trabalho, bem como o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar pontes.

3 — Quando o trabalho suplementar for prestado após o termo do período normal de trabalho diário, o trabalhador não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho subsequente.

4 — Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 45.<sup>a</sup> nos termos e condições regulamentados internamente.

5 — Salvo em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, o trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos seguintes limites:

- a) Duas horas, em dias úteis;
- b) O equivalente à jornada de trabalho, no dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados;
- c) Cento e sessenta horas por ano.

6 — A prestação de trabalho suplementar confere direito a um descanso compensatório nos seguintes termos:

- a) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- b) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, equivalente a um quarto da duração desse trabalho;
- c) No período compreendido entre 1 de Abril e 31 de Outubro, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado pelos trabalhadores permanentes dá direito a um descanso compensatório equivalente a 40% da duração do trabalho realizado.

7 — O descanso compensatório estabelecido nas alíneas b) e c) do número anterior será imputado, quanto aos trabalhadores permanentes, no crédito anual de dispensa previsto no n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respectivamente, a última hora será também paga como nocturna.

3 — Considera-se também como nocturno o trabalho suplementar prestado para além das 7 horas, desde que em prolongamento de um período totalmente nocturno.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, centros fabris, comerciais ou entrepostos a que os trabalhadores estejam adstritos.

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

3 — São grandes deslocações as que não permitem o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio habitual e as que, embora permitindo-o, excedam o raio de 150 km, sendo pequenas deslocações as restantes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência do trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2 — Sempre que a empresa tencione proceder à transferência de um trabalhador, deve comunicar-lhe, por escrito, essa intenção, justificando as razões dessa transferência e informando-o, ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

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

4 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho, constituindo-se no direito às indemnizações legais.

5 — A empresa não é obrigada ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6 — Nos casos em que a transferência do trabalhador venha a efectuar-se por acordo deste com a empresa, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à transferência.

7 — No caso referido no número anterior, se a empresa mantiver a decisão de transferência, competirá ao trabalhador, para manter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que afinal a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8 — Na transferência de trabalhadores de serviço externo a empresa garantir-lhes-á sempre uma retribuição igual à média auferida nos últimos 12 meses, cessando definitivamente essa obrigação dois meses após a data da transferência.

9 — A empresa atenderá, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da mesma situado em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo respectivo serviço de saúde, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por um atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte nas seguintes condições:

- a) Em deslocações ocasionais — 0,265 do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido;
- b) Em deslocações sistemáticas — 0,255 do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido.

3 — Sempre que a empresa não efectue o seguro, os trabalhadores que efectuem deslocações sistemáticas têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até 3300 contos de um carro até 1500 cm<sup>3</sup>) e de responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — A empresa assegura ao trabalhador as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente AE.

2 — Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

3 — Para os efeitos do presente AE, o valor do salário hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal trabalho semanal} \times 52}$$

4 — Os acréscimos percentuais fixados no presente AE, nomeadamente para a remuneração do trabalho nocturno e por turnos, incidem sobre o salário hora individual.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil do mês a que diz respeito.

2 — A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores poderão invocar expressamente razões pessoais que dificultem o recebimento da retribuição através de transferência bancária.

5 — A empresa providenciará todo o apoio necessário à abertura de contas bancárias por parte dos trabalhadores.

6 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou a respectiva codifi-

cação, enquadramento remuneratório, número fiscal de contribuinte e da inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 55 % sobre a remuneração normal, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em horários de dois turnos — diurnos e ou seminoturnos — terão direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em horários de três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 30 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho nocturno.

4 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2 e 3, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho e a rotação dos trabalhadores dentro da respectiva escala, com uma frequência igual à do número de turnos em que se integram, salvo quando o pressuposto se não verificar por motivo de gozo de férias.

5 — O direito ao subsídio previsto nos n.ºs 2 e 3 manter-se-á ainda caso a rotação referida no número anterior se não verifique por motivo de exclusivo interesse da empresa e mediante decisão transmitida por escrito ao trabalhador.

6 — Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições actualmente em vigor na empresa, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho nocturno ou em regime de turnos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

1 — Os trabalhadores que efectuem trabalho em regime de laboração contínua terão direito a um acréscimo de remuneração de 22,5 % sobre a sua remuneração base, nele se incluindo já a remuneração especial pelo trabalho prestado aos domingos.

2 — O trabalho nocturno prestado pelos trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

3 — Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições actualmente em vigor na empresa, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho em regime de laboração contínua.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Alimentação e alojamento**

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de 1390\$.

2 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

Pequeno-almoço — 305\$;  
Almoço ou jantar — 1715\$;  
Dormida — 4430\$;  
Diária completa — 8175\$.

3 — O regime definido no n.º 1 aplica-se aos vendedores enquanto exercerem funções externas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os acréscimos de 50 % na primeira hora e de 75 % nas restantes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com o acréscimo de 150 % sobre a remuneração normal.

3 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa, no regime de laboração contínua, é equiparado, para efeitos de retribuição, ao trabalho prestado em dia feriado.

4 — O trabalho suplementar prestado dentro dos limites fixados na cláusula 33.<sup>a</sup> beneficiará de um acréscimo de 50 % a processar em verba autónoma.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

Quando a empresa não assegure o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação, nos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 205\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 1100\$.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Consumo gratuito**

1 — Aos trabalhadores permanentes e reformados a empresa atribuirá anualmente 38 grades dos seus produtos da capacidade até 0,33 l.

2 — Os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade de, nas condições a estabelecer pela empresa, utilizar a dotação atrás referenciada em produtos em lata ou tara perdida ou tara retornável.

3 — No caso de contratados a termo, será de 24 o número de grades a atribuir.

4 — Caso os produtos de lata ou tara perdida venham a ser objecto de taxa específica, poderá ser ajustável o regime previsto dos números anteriores de forma que da referida taxa não resulte para a empresa agravamento dos custos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores cuja função consista, principalmente, em efectuar pagamentos e recebimentos em dinheiro é atribuído um abono mensal para falhas de 3800\$.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento e remuneração**

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, será atribuída, por altura da sua admissão, uma função, um grupo de enquadramento dentro do leque de enquadramento da função e uma remuneração, em princípio, dentro da posição de entrada da respectiva banda remuneratória.

2 — Para efeito da inserção em posição remuneratória diferente da referida no número anterior, a empresa poderá considerar a experiência e habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo currículo e ou provas efectuadas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

No âmbito do enquadramento profissional, deverão ser tidos em conta os seguintes conceitos:

- a) Função genérica — conjunto de actividades e ou responsabilidades que podem ser desenvolvidas por cada trabalhador, no quadro dos objectivos da empresa que lhe estejam associados e orientados para os resultados por ela pretendidos;
- b) Função específica — conjunto de actividades e ou de responsabilidades que o trabalhador pode desempenhar no âmbito da área funcional da empresa a que está afecto e para o qual foi qualificado;
- c) Leque de enquadramento — conjunto de grupos de enquadramento das funções;
- d) Grupo de enquadramento — posição dentro do leque de enquadramento da função e que determina a correspondente banda remuneratória;
- e) Banda remuneratória — conjunto de remunerações mínimas fixadas para cada grupo de enquadramento;
- f) Designação interna — identifica a presente configuração individual das responsabilidades e actividades de cada trabalhador actualmente ao serviço, determinando a sua posição relativa no âmbito do novo enquadramento.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regra geral

1 — As funções abrangidas por este AE, a sua descrição e respectivo leque de enquadramento são as enunciadas e descritas no anexo I.

2 — A cada função genérica poderão corresponder várias funções específicas que circunscrevem a actividade do trabalhador em determinada área funcional da empresa.

3 — A cada função específica poderão corresponder várias designações internas para as quais o trabalhador esteja presentemente qualificado e que serão objecto de prévia comunicação escrita ao trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regime de conversão

1 — Os trabalhadores actualmente vinculados à empresa manterão a designação interna da função que presentemente lhes está atribuída.

2 — Os correspondentes grupo de enquadramento e banda remuneratória serão os previstos na tabela de conversão constante do anexo II.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comissão de recurso

1 — É constituída uma comissão de recurso, com uma composição paritária de um máximo de seis elementos, sendo três designados pelas associações sindicais mais representativas dos trabalhadores da empresa e os outros três designados pela empresa, podendo cada uma das partes ser assistida por um assessor técnico.

2 — A comissão de recurso terá como função apreciar, em sede de recurso, o grupo de enquadramento de funções novas ou requalificadas.

3 — Para efeitos do número anterior a comissão de recurso reunirá pelo menos uma vez em cada semestre.

4 — Os efeitos do recurso reportar-se-ão à data em que foi atribuída a qualificação recorrida, salvo se forem posteriores as circunstâncias ou factores determinantes da revisão da decisão recorrida.

5 — A empresa providenciará os meios logísticos e a informação necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da comissão.

6 — Todas as decisões serão tomadas por maioria, no prazo máximo de 15 dias após o início das reuniões, sendo publicitadas pela empresa, também, no prazo de 15 dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Evolução profissional

1 — Por evolução profissional entende-se a progressão profissional do trabalhador para grupo de enquadramento, banda remuneratória ou remuneração diversos dos que lhe correspondiam anteriormente.

2 — A evolução profissional pode ser vertical ou horizontal:

- a) A evolução vertical consiste na ascensão de grupo de enquadramento;
- b) A evolução horizontal consiste na progressão na banda remuneratória dentro do mesmo grupo de enquadramento ou na evolução salarial decorrente do desenvolvimento profissional.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Formas de evolução vertical

1 — A evolução vertical pode decorrer de promoção por mudança de função genérica ou de progressão por alteração na configuração individual da função específica, sempre que uma ou outra o justifiquem.

2 — O novo enquadramento na banda remuneratória do grupo superior da grelha salarial nunca poderá ser inferior ao que corresponderia à evolução para a posição subsequente na banda de origem.

3 — O trabalhador que evoluir verticalmente mantém os pontos que, entretanto, lhe tenham sido atribuídos ao abrigo do n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

4 — O acesso a novas funções ou a actividades que impliquem evolução vertical pressupõe abertura de vaga.

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Formas de evolução horizontal

1 — A evolução horizontal pode decorrer de:

- a) Desenvolvimento profissional através do instrumento de certificação de tarefas, actividades e ou competências, nos termos a definir pela empresa, e que estará, obviamente, dependente dos sistemas gestionários que esta venha a desenvolver;
- b) Avaliação de desempenho anual;
- c) Progressão para a banda remuneratória B após dois anos de permanência na banda remuneratória A. Se ao trabalhador tiver sido atribuída a classificação na faixa A na avaliação de desempenho anual, aquela permanência será reduzida a um ano.

2 — A implementação do regime previsto no n.º 1, alínea a), da presente cláusula, assim como a evolução salarial decorrente dela, não determinam a alteração do enquadramento profissional do trabalhador.

3 — A implementação do regime previsto no n.º 1, alínea b), efectivar-se-á para a posição remuneratória imediatamente superior, dentro da respectiva banda, quando o trabalhador atingir 30 pontos, considerando-se, para o efeito, a seguinte equivalência:

- a) Classificação na faixa A na avaliação de desempenho anual equivale a 15 pontos;
- b) Classificação na faixa B na avaliação de desempenho anual equivale a 10 pontos;
- c) Classificação na faixa C na avaliação de desempenho anual equivale a 5 pontos;
- d) Classificação na faixa D na avaliação de desempenho anual equivale a 2,5 pontos;
- e) Classificação na faixa E na avaliação de desempenho anual equivale a 0 pontos.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado à empresa encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

4 — Os resultados da inspecção devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Qualificação do trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Não estão abrangidos pela presente secção os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Facilidades para frequência de aulas

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

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

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

4 — A dispensa de serviço para frequência de aula prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- b) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

5 — O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Férias e licenças

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

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

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comparticipações nas despesas escolares

1 — A empresa participará em 50 % das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis), excluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos.

2 — No último ano do curso, a empresa custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3 — Cada trabalhador terá direito à participação total apenas uma vez.

4 — A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento.

A falta de aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5 — As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência na empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço as condições necessárias à sua valorização profissional, na perspectiva das funções que desempenham ou possam vir a desempenhar dentro da normal evolução da sua carreira, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança do trabalho

A higiene e segurança do trabalho compreende duas áreas distintas:

- a) Higiene do trabalho, que corresponde à promoção das condições gerais de salubridade nas instalações industriais e à prevenção técnica das doenças;
- b) Segurança no trabalho, que corresponde à prevenção técnica dos acidentes de trabalho e melhoria das condições técnicas de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança

Em todos os estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores existirá uma comissão de prevenção e segu-

rança composta por quatro elementos, sendo dois representantes eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pelos órgãos de gestão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões de prevenção e segurança

As comissões de prevenção e segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Propor, sempre que as condições de segurança o exijam, a interrupção do funcionamento de máquinas ou de actividade em determinadas instalações;
- b) Colaborar na definição e fazer o acompanhamento de programas de higiene e segurança a praticar na empresa ou em determinado estabelecimento;
- c) Velar pelo cumprimento da legislação aplicável;
- d) Efectuar inspecções periódicas às instalações e material de protecção;
- e) Apreciar o nível de prevenção e segurança da empresa, bem como os relatórios anuais e as normas de segurança internas;
- f) Colaborar com todos os serviços da empresa aos quais estejam atribuídas funções relativas à higiene e segurança no trabalho;
- g) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos e apresentar à empresa recomendações destinadas a evitá-los.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão de segurança

1 — As comissões de segurança reunirão, no mínimo, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão poderá convocar reuniões extraordinárias, sempre que tal se afigure necessário.

3 — As reuniões serão coordenadas por um dos membros designados pelos órgãos de gestão, o qual poderá ser assessorado por um médico da medicina do trabalho e um técnico de prevenção e segurança.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

A empresa deve:

- a) Dar apoio às comissões de segurança e conceder-lhes facilidades para o normal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões nas questões relativas à higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa é determinado pela fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores permanentes.

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

3 — O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante do número seguinte.

4 — A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da fórmula:

$$\frac{n \times d}{t}$$

em que  $n$  é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato,  $d$  é o resultado obtido nos termos dos n.ºs 1 e 2 e  $t$  é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5 — Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respectivas partes inteiras seja igual a  $d$ .

6 — Poderão ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7 — Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de Dezembro de cada ano.

8 — Até 15 de Janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

- a) Pelo que respeita à empresa, fornecer aos sindicatos os dados que se revelam necessários à aplicação da presente Cláusula, nomeadamente o número dos trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, lhes prestem serviço;
- b) Pelo que respeita aos sindicatos, fornecerem à empresa os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeada-

mente o número dos trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, estão filiados em cada um deles.

9 — Até 31 de Janeiro, compete à empresa informar o(s) sindicato(s) que eventualmente se encontre(m) na situação prevista no n.º 5 da presente cláusula.

10 — Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respectivas comunicações à empresa até ao final do mês de Fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

11 — Para todos os efeitos as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades — Regime transitório

1 — Tendo em conta que o regime de diuturnidades anteriormente vigente no ACT cervejeiro não se compatibiliza com os instrumentos previstos no AE sobre enquadramento e evolução profissional, mas tendo, também, em conta as expectativas que dele possam ter decorrido, os trabalhadores admitidos ao serviço até 1 de Janeiro de 1998, e que por ele estavam abrangidos, manterão os direitos dele decorrentes sob as condições e nos termos dos números seguintes.

2 — Cada trabalhador manterá direito ao valor das diuturnidades que vinha recebendo até à data da entrada em vigor do presente AE.

3 — Para além disso, cada trabalhador terá ainda direito a receber o valor correspondente às diuturnidades que viesse a vencer caso se tivesse mantido em vigor o antigo regime de diuturnidades previsto no ACT cervejeiro.

4 — Para os efeitos dos números anteriores, o valor correspondente a cada diuturnidade fica fixado em 3340\$.

5 — A empresa poderá negociar com cada trabalhador a remição dos direitos decorrentes desta cláusula.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1 — As regalias sociais praticadas pela empresa são as constantes dos regulamentos internos da empresa.



2 — A eventual evolução negativa das regalias anteriormente em vigor será objecto de negociação entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comissões

A empresa continuará a atribuir comissões de vendas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As grelhas salariais constantes nos anexos ao presente AE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste AE relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector, bem como a todas as condições de trabalho praticadas na empresa até à data da celebração, desde que os respectivos institutos constem deste acordo de empresa.

Leça do Balio, 10 de Março de 1999.

Pela UNICER — União Cervejeira, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:

*Albino Joaquim Pinto Marques.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

Leça do Balio, 10 de Março de 1999.

Pela UNICER — União Cervejeira, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.  
Joaquim Venâncio.*

##### Acta

Das reuniões realizadas nos dias 18 de Janeiro, 4, 11 e 25 de Fevereiro e 2, 9 e 10 de Março entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., por um lado, e as organizações sindicais abaixo outorgantes e aí devidamente identificadas, pelo outro.

Nessas reuniões procederam as partes à análise das propostas apresentadas por ambas e tendentes à revisão do AE da UNICER. Nesta última data, isto é, em 10 de Março, foi alcançado um acordo de princípio, o qual

consta de um protocolo e de dois anexos que, juntos a esta acta, dela fazem parte integrante.

Leça do Balio, 10 de Março de 1999.

Pela UNICER — União Cervejeira, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:

*Albino Joaquim Pinto Marques.  
António da Silva Monteiro.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

##### Protocolo do acordo

Celebrado em 10 de Março de 1999 entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., por um lado, e as organizações sindicais abaixo outorgantes e aí devidamente identificadas, por outro, com o qual concluíram o processo de negociações tendente à revisão do AE da empresa e constante das cláusulas seguintes:

#### 1.<sup>a</sup>

A tabela salarial a aplicar com efeitos desde 1 de Janeiro de 1999 é a que consta do anexo I, o qual se dá aqui por integrado.

#### 2.<sup>a</sup>

Os valores constantes das cláusulas de expressão pecuniária devidamente identificadas no anexo II, que aqui se dá por reproduzido, são actualizados nos termos que dele resultam.

#### 3.<sup>a</sup>

Os referidos valores de carácter remuneratório produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Leça do Balio, 10 de Março de 1999.

Pela UNICER — União Cervejeira, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da região Norte e Centro:

*Albino Joaquim Pinto Marques.  
António da Silva Monteiro.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

ANEXO I

Grelha salarial de 1999				Banda remuneratória													
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
Grupo de enquadramento	Director			12	354 900\$00	367 300\$00	390 400\$00	413 000\$00	425 400\$00	438 200\$00	451 300\$00	464 900\$00	478 900\$00	493 300\$00	508 100\$00		
				Adjunto direcção Gestor ser. tec/apoio Gestor serv. operacional			11	304 400\$00	325 700\$00	344 300\$00	367 300\$00	390 400\$00	413 000\$00	425 400\$00	438 200\$00	451 300\$00	464 900\$00
	Gestor-adjunto serviço Técnico superior		10				260 700\$00	278 900\$00	298 300\$00	321 400\$00	344 300\$00	367 300\$00	378 300\$00	389 700\$00	401 400\$00	413 500\$00	425 900\$00
						9	223 700\$00	241 500\$00	259 400\$00	275 900\$00	298 300\$00	321 400\$00	331 000\$00	341 000\$00	351 200\$00	361 800\$00	372 700\$00
						Responsável de equipa	Técnico	8	202 400\$00	221 300\$00	238 900\$00	248 500\$00	257 700\$00	275 900\$00	284 200\$00	292 800\$00	301 600\$00
			7		167 800\$00			185 500\$00	210 300\$00	221 300\$00	238 700\$00	257 700\$00	265 500\$00	273 500\$00	281 700\$00	290 100\$00	298 900\$00
			6		147 500\$00	156 800\$00		166 500\$00	184 200\$00	185 500\$00	210 300\$00	221 300\$00	227 900\$00	234 800\$00	241 800\$00	249 100\$00	
			5		133 300\$00	142 000\$00		149 200\$00	160 100\$00	166 500\$00	184 200\$00	189 800\$00	195 500\$00	201 400\$00	207 500\$00	213 700\$00	
			4		125 400\$00	131 600\$00		133 300\$00	142 000\$00	149 200\$00	160 100\$00	164 900\$00	169 900\$00	175 000\$00	180 200\$00	185 700\$00	
			3		116 500\$00	119 000\$00		122 600\$00	129 300\$00	131 600\$00	141 200\$00	147 500\$00	149 800\$00	154 400\$00	159 000\$00	163 800\$00	
			2		110 300\$00	113 200\$00		116 500\$00	119 000\$00	120 400\$00	122 600\$00	129 300\$00	133 200\$00	137 300\$00	141 400\$00	145 700\$00	
			1		102 300\$00	108 600\$00		111 500\$00	113 200\$00	115 700\$00	117 300\$00	120 400\$00	124 100\$00	127 900\$00	131 700\$00	135 700\$00	

## ANEXO II

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

3 — Cobertura de danos próprios — 3300 contos.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

1 — 1390\$.

2:

Pequeno-almoço — 305\$;  
Almoço ou jantar — 1715\$;  
Dormida — 4430\$;  
Diária completa — 8175\$.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

Pequeno-almoço — 205\$.  
Almoço/jantar/ceia — 1100\$.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

1 — Abono para falhas — 3800\$.

Leça do Balio, 10 de Março de 1999.

Pela UNICER — União Cervejeira, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região  
Norte e Centro:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

### Protocolo do acordo

Celebrado aos 10 de Março de 1999 entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., por um lado, e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, por outro, com o qual concluiu o processo de negociações tendente à revisão do AE da empresa e constante das cláusulas seguintes:

1.<sup>a</sup>

A tabela salarial a aplicar com efeitos desde 1 de Janeiro de 1999 é a que consta do anexo I, o qual se dá aqui por integrado.

2.<sup>a</sup>

Os valores constantes das cláusulas de expressão pecuniária devidamente identificadas no anexo II, que aqui se dá por reproduzido, são actualizados nos termos que dele resultam.

3.<sup>a</sup>

Os referidos valores de carácter remuneratório produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Leça do Balio, 10 de Março de 1999.

Pela UNICER — União Cervejeira, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*(Assinatura ilegível.)*

ANEXO I

Grelha salarial de 1999				Banda remuneratória													
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
Grupo de enquadramento	Director			12	354 900\$00	367 300\$00	390 400\$00	413 000\$00	425 400\$00	438 200\$00	451 300\$00	464 900\$00	478 900\$00	493 300\$00	508 100\$00		
		Adjunto direcção Gestor ser. tec./apoio Gestor ser. operacional			11	304 400\$00	325 700\$00	344 300\$00	367 300\$00	390 400\$00	413 000\$00	425 400\$00	438 200\$00	451 300\$00	464 900\$00	478 900\$00	
	Gestor-adjunto serviço Técnico superior				10	260 700\$00	278 900\$00	298 300\$00	321 400\$00	344 300\$00	367 300\$00	378 300\$00	389 700\$00	401 400\$00	413 500\$00	425 900\$00	
					9	223 700\$00	241 500\$00	259 400\$00	275 900\$00	298 300\$00	321 400\$00	331 000\$00	341 000\$00	351 200\$00	361 800\$00	372 700\$00	
			Responsável de equipa			8	202 400\$00	221 300\$00	238 900\$00	248 500\$00	257 700\$00	275 900\$00	284 200\$00	292 800\$00	301 600\$00	310 700\$00	320 000\$00
				Técnico	7	167 800\$00	185 500\$00	210 300\$00	221 300\$00	238 700\$00	257 700\$00	265 500\$00	273 500\$00	281 700\$00	290 100\$00	298 900\$00	
			6		147 500\$00	156 800\$00	166 500\$00	184 200\$00	185 500\$00	210 300\$00	221 300\$00	227 900\$00	234 800\$00	241 800\$00	249 100\$00		
			5		133 300\$00	142 000\$00	149 200\$00	160 100\$00	166 500\$00	184 200\$00	189 800\$00	195 500\$00	201 400\$00	207 500\$00	213 700\$00		
			4		125 400\$00	131 600\$00	133 300\$00	142 000\$00	149 200\$00	160 100\$00	164 900\$00	169 900\$00	175 000\$00	180 200\$00	185 700\$00		
			3		116 500\$00	119 000\$00	122 600\$00	129 300\$00	131 600\$00	141 200\$00	147 500\$00	149 800\$00	154 400\$00	159 000\$00	163 800\$00		
			2		110 300\$00	113 200\$00	116 500\$00	119 000\$00	120 400\$00	122 600\$00	129 300\$00	133 200\$00	137 300\$00	141 400\$00	145 700\$00		
			1		102 300\$00	108 600\$00	111 500\$00	113 200\$00	115 700\$00	117 300\$00	120 400\$00	124 100\$00	127 900\$00	131 700\$00	135 700\$00		

## ANEXO II

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

3 — Cobertura de danos próprios — 3300 contos.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

1 — 1390\$.

2:

Pequeno-almoço — 305\$;  
Almoço ou jantar — 1715\$;  
Dormida — 4430\$;  
Diária completa — 8175\$.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

Pequeno almoço — 205\$.  
Almoço/jantar/ceia — 1100\$.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

1 — Abono para falhas — 3800\$.

Leça do Balio, 10 de Março de 1999.

Pela UNICER — União Cervejeira, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 23 de Junho de 1999.

Depositado em 30 de Junho de 1999, a fl. 1 do livro n. 9, com o n.º 210/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte e outros.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a SOPETE, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 1999 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Porém, as tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Categorias profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas nos anexos referidos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Para a área de jogo, a idade mínima de admissão é de 18 anos.

3 — É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

4 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

5 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária imposta pela empresa é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De três em três anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) Anualmente — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessária a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Quadros e acessos

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos na lei e neste AE, conforme o anexo II.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de qualificação e de responsabilidade mais elevado.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas dando preferência,

em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores de categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de maior competência, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Funções de chefia na área de jogo do casino

1 — As funções de chefe de sala e adjunto de chefe de sala da área de jogo do casino são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da entidade patronal; os respectivos titulares são recrutados livremente e em comissão de serviço pela entidade patronal, com prévio acordo do interessado e sem prejuízo do disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Empregados de Banca, de entre os profissionais das salas de jogos.

2 — À comissão de serviço acima referida pode livremente o trabalhador ou a entidade patronal pôr termo, mediante comunicação escrita ao outro, entregue com 30 dias de antecedência, regressando então o trabalhador às funções correspondentes à respectiva categoria profissional.

3 — O tempo de efectivo desempenho das funções de chefia em comissão de serviço será contado para efeitos de antiguidade, mantendo ele entretanto e durante esse tempo todos os direitos e regalias inerentes à sua categoria profissional.

4 — Acrescendo a esses direitos e regalias, durante o exercício da comissão de serviço, o trabalhador receberá ainda um suplemento de chefia, cujo montante será fixado pela entidade patronal.

5 — Cessando a comissão de serviço, o suplemento de chefia será reduzido na percentagem de 25% no dia 1 de Janeiro dos quatro anos seguintes da referida cessação, até à sua integral eliminação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

#### CAPÍTULO III

##### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;

- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade, adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Salvo o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos ou de trabalhadores com competência expressamente

- delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhes está confiado e do ambiente de trabalho;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
- j) Respeitar superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e fardas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como, quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência

não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão nos 10 dias seguintes ao do recebimento do cheque remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal, como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectuar-se no período inicial ou quando tal se justificar no interesse de defesa, fundamentado por escrito.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar com vista ao despedimento**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao tra-



balhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — A suspensão preventiva do trabalhador, na pendência do processo disciplinar, será obrigatoriamente feita por escrito.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para

o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais que uma pena.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea d) da cláusula 22.<sup>a</sup> deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — 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.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho dos trabalhadores serão os seguintes:

- a) Departamento de jogos tradicionais — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência, e em média trinta e cinco horas semanais;

- b) Departamento de máquinas de jogo — sete horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência, e em média trinta e cinco horas semanais, excepto, os trabalhadores com a categoria profissional de técnicos de máquinas, aos quais se aplica o disposto na alínea d);

- c) Departamento de bingos — manterá o actual regime horário, cujo número de horas semanais é, em média, de quarenta horas;

- d) Restantes trabalhadores — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo, e em média quarenta horas semanais.

3 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

4 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores dos departamentos mencionados na alínea a) não poderá ser superior a três horas consecutivas, das quais só uma hora e meia poderá ser exercida nos jogos carteados.

5 — A todos os trabalhadores será atribuído um período de intervalo de descanso nunca inferior a trinta minutos, o qual poderá ser utilizado para refeição e ser contado como permanência.

a) Para os trabalhadores do departamento mencionado na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o período de intervalo de descanso utilizado para refeição será, nos horários repartidos, de duas horas.

b) Para os trabalhadores dos departamentos mencionados nas alíneas b) e c), o período de interrupção de trinta minutos, nos horários seguidos, será considerado como tempo efectivo de trabalho.

6 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas no número anterior desta cláusula, a abandonar as instalações, se estas tiverem uma duração igual ou superior a uma hora.

7 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta pré-

via aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;

- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho, os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

3 — O trabalhador isento, com categoria considerada de chefia, terá direito a um acréscimo de 20% da sua remuneração de base; se tiver outra categoria, o acréscimo por isenção de horário de trabalho será de 25% da remuneração de base.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa; neste caso, porém, deve comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permita o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade patronal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

2 — O cálculo da retribuição normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% do vencimento base a todos os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores do departamento da sala de jogos tradicionais, dos do departamento da sala de máquinas, dos da área jogo das salas de bingo e ainda dos da área comercial do casino.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos, excepto os bingos, que mantêm o regime em vigor na data da assinatura do presente acordo de empresa.

2 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida, mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa,

3 — Devem gozar o dia de descanso semanal no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, sempre que isso seja possível.

4 — O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

5 — O descanso semanal na área administrativa será obrigatoriamente ao sábado e domingo, sempre que possível.

6 — Nas secções/departamentos que tenham optado ou venham a optar por horários com descansos rotativos estes terão de coincidir, periodicamente, com o sábado e ou domingo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias, de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias será pago como suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento nos feriados**

1 — As salas de jogos do casino encerrarão nos dias 24 e 25 de Dezembro.

2 — As salas de bingos exteriores encerrarão nos dias 24 e 31 de Dezembro.

3 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes trabalhem.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado conferem ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo departamento ou se causar prejuízo sério ao serviço.

#### SECÇÃO II

##### **Férias**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença — sem prejuízo de ser sem-

pre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias —, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para determinação do mês completo de serviço devem contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já

iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Momento de pagamento**

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

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

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### SECÇÃO III

##### **Faltas**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Noção**

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria, se devidamente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas durante dois dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador, salvo se houver prejuízo sério para o serviço;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Dias completos:  $\frac{Rm}{30}$ ;
- b) Horas remanescentes:  $\frac{Rm \times 12}{52 \times n} \times h$ ;

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam 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 para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou a 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

#### SECÇÃO IV

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

###### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

###### **Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

###### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

###### **Verificação de justa causa durante a suspensão**

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

#### CAPÍTULO V

##### **Retribuição do trabalho e outras prestações**

###### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

###### **Conceito de retribuição**

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

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

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

###### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

###### **Retribuições mínimas**

1 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes das tabelas salariais do anexo III.

2 — Para o ano de 1999, a remuneração base auferida pelos trabalhadores do casino em Dezembro de 1998 sofrerá um aumento, nunca inferior a 5000\$, acrescido de 3%, com arredondamento para a centena superior.

3 — Exceptuam-se do numero anterior os trabalhadores com a categoria profissional de bailarino, os admitidos a partir de 1 de Janeiro de 1999, bem como aqueles que passarão a ter isenção de horário de trabalho.

4 — Para o ano de 1999, a remuneração média anual auferida pelos trabalhadores dos bingos em 1998 sofrerá um aumento nunca inferior a 3%, com arredondamento para a centena superior.

5 — A empresa gratificará, em Abril de 1999, todos os trabalhadores da área de jogo dos bingos no valor de 75 000\$.

6 — Com a entrada em vigor do presente AE, os trabalhadores dos bingos prescindem da aplicação do CCT de hotelaria, aceitando como única tabela salarial aplicável ao respectivo sector a constante do anexo III — cf. anterior n.º 1 —, considerando-a válida e vigente desde Março de 1998.

###### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

###### **Lugar e tempo de cumprimento**

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

###### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

###### **Abono de falhas**

1 — Todos os trabalhadores com as categorias profissionais abaixo indicadas que, no exercício das respectivas funções, movimentem regularmente dinheiro ou valores têm direito a um abono para eventuais falhas, nos seguintes montantes:

Adjunto de chefe da sala de máquinas, controlador de identificação da sala de jogos tradicionais e controlador ou cavista do F & B — 8000\$;

Ficheiro fixo ou ficheiro-volante das salas de jogos tradicionais, caixa privativo, ou caixa fixo ou caixa-volante da sala de máquinas — 10 000\$;

Caixa fixo ou caixa-volante das salas de bingo — 3600\$.

2 — O abono de falhas referido no número anterior não será liquidado no mês de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.



#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Prémio de risco**

1 — Os trabalhadores das salas de bingo com as categorias profissionais de porteiro ou de controlador de identificação/bilheteiro que, no exercício das respectivas funções, guardem bens ou valores têm direito a um prémio de risco no montante de 3600\$.

2 — Este prémio não será liquidado no mês de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores das salas de jogos tradicionais, da sala de máquinas e das salas de bingo que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa nas salas de jogos têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de 3600\$ mensais.

2 — Os trabalhadores da área de F & B que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de 3600\$ mensais.

3 — Para além das diuturnidades referidas nos números anteriores, o trabalhador terá direito a vencer de cinco em cinco anos novas diuturnidades de idêntico valor até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Prémio de locução**

É atribuído um prémio mensal de locução de 4000\$ a todos os trabalhadores das salas de bingo com a categoria profissional de caixa-volante que apresentem requisitos físicos para o efeito, desde que, no mínimo, façam vinte e quatro horas mensais de locução.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Princípio do direito à alimentação**

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este AE durante 11 mensalidades por ano.

2 — Aos trabalhadores das salas de jogos tradicionais, da sala de máquinas e da área administrativa será atribuído um subsídio de alimentação mensal no valor de 17 600\$.

3 — Aos trabalhadores das salas de bingo será atribuído o valor de 730\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Terão ainda direito diariamente a:

- a) Um prego, ou um cachorro, ou um hambúrguer, ou uma mista, ou uma torrada, ou uma sandes simples;
- b) Uma cerveja, ou um sumo, ou um copo de leite, ou um chá;
- c) Dois cafés.

4 — Aos trabalhadores de F & B a alimentação será atribuída em espécie nos seguintes termos:

- a) O valor da alimentação em espécie será correspondente a 17 600\$ mensais;
- b) As refeições serão tomadas no refeitório e ou no local para esse fim destinado, os quais deverão reunir condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio;
- c) Têm direito a uma refeição (almoço ou jantar) por cada dia de trabalho em função do respectivo horário;
- d) Para além do jantar, terão ainda direito a uma ceia completa todos os trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas da manhã;
- e) Sem prejuízo das práticas vigentes, todos os trabalhadores do restaurante, copa, cave de dia e controlo que prestem serviço para além das 2 horas da manhã terão também direito a uma ceia simples no final do exercício de funções, composta por duas sandes de carne ou queijo e fiambre ou por alimentos equivalentes de acordo com os usos em vigor na empresa;
- f) As refeições (almoço, jantar e ceia completa) serão constituídas por:

Sopa;  
Peixe ou carne;  
2,5 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou uma água mineral, ou um sumo;  
Fruta ou doce;  
Um café;  
Pão;

- g) A entidade patronal deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional. Assim, a quantidade, qualidade confecção e apresentação dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições dos trabalhadores são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- h) A ementa das refeições a fornecer será afixada, semanalmente, em lugar visível;
- i) Na elaboração das ementas deverá ter-se em atenção:

Alternar, diariamente, a refeição de peixe com carne;  
Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

5 — Os horários das refeições são fixados pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores, constantes do mapa de horário de trabalho.

6 — O tempo destinado às refeições é o constante nos horários de trabalho.

7 — A empresa obriga-se a fornecer dieta aos trabalhadores que, mediante apresentação de prescrição médica, necessitem da mesma dieta.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Danos involuntários

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar

o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 94.<sup>a</sup> deste AE;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão por iniciativa de entidade patronal

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal

individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar de suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 18.<sup>a</sup> deste AE.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 18.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou

de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior três meses.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal o direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Contratos de trabalho**

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso de a informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento da empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

### SECÇÃO II

#### **Contratos de trabalho a termo**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade do contrato a termo**

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não

inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

- h) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou e simultaneamente nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias, no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho a termo certo

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 64-A/87, de 9 de Fevereiro.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 94.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Contratos de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 97.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

## SECÇÃO V

### Disposições comuns

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média

no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 13.<sup>a</sup> deste AE.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

## CAPÍTULO VI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa para participarem nas reuniões permitidas e convocadas nos termos da lei, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência de seis horas.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Créditos de tempo para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de oito horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical respectiva ou os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — A direcção do sindicato deverá comunicar, por escrito, com 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, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência do local de trabalho

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

## CAPÍTULO VII

### Serviços de saúde

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de acidentes de trabalho

No caso de incapacidade temporária absoluta ou parcial resultante de acidente de trabalho devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador



um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

## CAPÍTULO VIII

### **Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes**

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de mulheres**

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensadas, quando o requeiram e justifiquem, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensadas para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;
- c) Ser dispensadas, em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamentam filhos, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho fazer 1 ano, sem perda de retribuição;
- d) Ser transferidas durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não as prejudiquem, quando os que habitualmente desempenham sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- e) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- f) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avisem com um mês de antecedência;
- g) Não ser despedidas sem parecer favorável do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no caso de se encontrarem grávidas, puérperas ou lactantes.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Licença no período de maternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior

ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízos ou perigo para a sua formação moral e saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 16 anos e a idade mínima de admissão que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicarem a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve, nomeadamente, o trabalho que seja proibido ou condicionado a menores.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional;
- c) Haja autorização escrita dos seus representantes legais, ainda que tenham completado 16 anos de idade.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas, sempre que possível, de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

## Cláusula 116.<sup>a</sup>

### Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

## Cláusula 117.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por cinco elementos nomeados um por cada associação sindical outorgante do presente AE e cinco elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO I

### Descrição de funções

#### A) Sala de jogos tradicionais

*Chefe de sala de jogos tradicionais.* — Dirige e fiscaliza todos os serviços das salas de jogos, incluindo os serviços de identificação.

*Adjunto do chefe de sala de jogos tradicionais.* — Tem as mesmas atribuições do chefe de sala, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.

*Chefe de banca.* — Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.

*Fiscal de banca.* — Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz «Nada mais», às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do chefe de banca, são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.

*Pagador de banca.* — Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz «Nada mais», às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe fichas perdidas ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.

*Ficheiro fixo.* — É o responsável pelo ficheiro da sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores; abastece os caixas-volantes; escritura todas as operações realizadas.

*Ficheiro-volante.* — Troca fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.

*Controlador de identificação.* — Identifica os clientes que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contíguas. Fiscaliza os porteiros.

*Contínuo/porteiro.* — Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e mantém esta em perfeito estado de limpeza. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

#### B) Sala de máquinas automáticas

*Chefe de sala de máquinas.* — Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto do chefe de sala de máquinas.* — Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos; e quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do chefe de sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação.

*Fiscal.* — Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do chefe de sala ou seu adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais.

*Caixa privativo.* — Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Caixa fixo.* — Vende e compra fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento de venda automática. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Caixa-volante.* — Vende fichas ao público na sala de máquinas automáticas.

*Contínuo/porteiro.* — Assiste aos jogadores e conserva a sala em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

*Técnico-chefe.* — Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providencia a existência de *stock* mínimo de sobressalentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho por forma que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina, para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.

*Técnico de máquinas.* — Conserva e repara as máquinas automáticas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada dos chefes e fiscais.

*Técnico-ajudante.* — Auxilia o técnico de máquinas procedendo de acordo com as respectivas instruções.

#### C) Sala de bingo

*Chefe de sala de bingo.* — Compete-lhe a direcção, e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas. Será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto do chefe de sala de bingo.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores, responderá individualmente aos pedidos de informações ou reclamações feitas pelos jogadores e registará tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa fixo.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente ao vendedor, recolherá o dinheiro das vendas, prepara os prémios para os vencedores.

*Caixa-volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, anuncia os números extraídos, entrega os prémios aos vencedores e retirará das mesas de jogo os cartões usados.

*Controlador de entradas/bengaleiro.* — Procederá à identificação dos frequentadores, competindo-lhe fiscalizar as entradas. Guarda todos os objectos entregues pelos frequentadores. Emite talões do parque e das viaturas dos frequentadores.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, deverá ainda,

quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Recolhe e limpa os cinzeiros das mesas de jogo.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente manter as mesas de jogo em ordem e retirar das mesmas os cartões usados.

#### D) Food & Beverage

##### 1 — Direcção

*Director de F & B.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir.

Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaborar e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à administração de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à administração, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Controlador de F & B.* — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas de produtos ou mercadorias e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração da empresa. Apura os consumos diários estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

##### 2 — Cozinha

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção dos pra-

tos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza da secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

### 3 — Restaurante

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que chefia, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados pela direcção. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos.

*Subchefe de serviços.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de restaurante no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora

o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços.

Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível.

Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

*Subchefe de mesa.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Escanção.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas

móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o sub-chefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço.

*Cavista.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Decoradora.* — É a trabalhadora que concebe e executa o arranjo de espaços interiores do casino, bem como executa arranjos de flores e de plantas.

#### 4 — Bar

*Supervisor de bares.* — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanente dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

*Chefe de «barman/barmiden».* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

*«Barman» de 1.<sup>a</sup>/«barmaid» de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor

e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

*«Barman» de 2.<sup>a</sup>/«barmaid» de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.<sup>a</sup>/*barmaid* de 1.<sup>a</sup> na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

#### 5 — Balcão

*Chefe de balcão.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes, em bares ou em similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à direcção; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção.

#### 6 — Pastelaria

*Chefe mestre de pasteleiro.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Pasteiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteiro de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu

funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este o pasteleiro de 2.<sup>a</sup> nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

#### 7 — Copa

*Chefe de copa.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

#### 8 — Refeitórios

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços dos refeitórios, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores dos refeitórios, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

#### 9 — Categorias sem enquadramento específico

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria profissional respectiva.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação profissional qualificada, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

#### E) Administrativos

##### 1 — Direcção

*Director-geral de jogo.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área de jogo da empresa, participa na definição da política da área de jogo em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

*Director-coordenador.* — É o trabalhador que dirige e coordena duas ou mais direcções da empresa, planeando, definindo e formulando as políticas subjacentes às mesmas, de acordo com as directivas da administração, perante a qual é responsável pelas actividades desenvolvidas e os resultados obtidos.

*Director de recursos humanos.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de recursos humanos da empresa, nomeadamente, efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos;

define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como as actividades relativas à avaliação de desempenho; assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica.

*Director comercial.* — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de promoção e vendas da empresa. Poderá dirigir o serviço de relações públicas. Elaborar planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de relações públicas.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

*Director administrativo.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos da empresa, sob orientação da administração, participando na definição da política administrativa.

*Director financeiro.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços financeiros, participando na definição da política financeira.

*Director de contabilidade.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços/departamento de contabilidade.

*Director de sistemas de informação e comunicação.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos da empresa. Dirige a escolha, instalação, utilização e manutenção do material e dos programas informáticos, bem como a aquisição de serviços informáticos. Planeia a política geral do tratamento de informação na empresa. Controla os custos e assegura a utilização racional dos recursos. Estabelece os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirige a sua aplicação prática. Programa e dirige as actividades diárias.

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

*Director de serviços de jogos.* — É o trabalhador que dirige e controla as salas de jogos do casino, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas dos jogos. Assegura o correcto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, instalações e serviço das salas de jogos. Assegura a exacta escrituração da contabilidade especial do jogo. Informa, por escrito, o serviço de inspecção no casino, com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência, sobre qualquer alteração à hora de abertura das salas de jogos. Presta aos funcionários do serviço de inspecção as informações e esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, facultando-lhes prontamente os livros e documentos da contabilidade especial do jogo. Vela pelo rigoroso cumprimento, por parte dos empregados das salas de jogos, dos deveres que este diploma e legislação complementar lhes impõem. Mantém a disciplina nas salas de jogos e zela pelo seu bom nível social e turístico. Zela pela disciplina e cumprimento dos condicionamentos legais impostos para o funcionamento das salas de treino. O director de serviços de jogos, ou o seu substituto, deverá permanecer no casino durante o período de funcionamento das salas de jogos e aquando das operações de contagem das receitas dos jogos.

*Director de controlo de gestão.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de controlo de gestão da empresa.

## 2 — Trabalhadores administrativos

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

*Coordenador de bingos.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena o departamento de bingos exteriores da empresa.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Auditor financeiro.* — É o trabalhador que analisa, revê e controla os procedimentos e regras do departamento financeiro, avaliando o seu funcionamento, propondo, sendo caso disso, alterações ou melhoria às mesmas.

*«Controller».* — É o trabalhador que recolhe, trata, analisa e distribui informação de gestão pertinente e de forma atempada de forma a permitir aos gestores da empresa tomarem decisões eficazes, nomeadamente mantendo um sistema de informação de gestão para a administração e todos os gestores de negócios, análises estatísticas dos resultados das diferentes áreas da empresa.

*Contabilista.* — É o trabalhador 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 da 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 balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas da empresa.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras; tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão de entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*1.º e 2.º secretário.* — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação do secretariado de uma secção ou serviço. Estenografa e dactilografa documentos. Classifica e distribui correspondência. Marca reuniões aos superiores hierárquicos e mantém actualizada a sua agenda de trabalho. Executa outras tarefas similares.

*Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o segui-

mento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Promotor.* — É o profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o estabelecimento e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o estabelecimento oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

*Engenheiro de sistemas.* — É o trabalhador que adapta, põe em funcionamento e assegura a manutenção da lógica de base e concebe e coordena as operações de assistência necessárias ao estudo, realização e exploração das cadeias de tratamento de informação, com vista a otimizar a utilização do equipamento.

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

*Técnico de sistemas de informação.* — É o trabalhador que elabora programas, introduz os mesmos em computador e assegura a manutenção e actualização de programas existentes, sob orientação de especialistas; executa a política de tratamento de informação na empresa.

*Operador de computadores.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações

necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

*Primeiro e segundo-assistente.* — É o trabalhador que apoia, assiste administrativamente o serviço/secção, analisa *dossiers*, redige relatórios, e colabora na implementação de medidas e regras inerentes ao próprio serviço/secção.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que apoia e assiste administrativamente uma direcção da empresa.

*Assistente de relações públicas.* — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

*Assistente comercial.* — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços comerciais.

*Empregado dos serviços externos.* — É o trabalhador que entrega mensagens e mercadoria; ordena a correspondência, distribui e recolhe a correspondência pelos diversos serviços e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

### 3 — Telefones

*Encarregado de telefones.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

*Telefonista de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

### 4 — Recepção

*Chefe de recepção.* — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Ocupa-se directa ou indirectamente da recepção dos clientes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o



director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

*Subchefe de recepção.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

*Recepcionista de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos clientes; atende os desejos e reclamações dos clientes; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração.

*Recepcionista de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.<sup>a</sup>, executando as suas funções.

#### 5 — Portaria principal

*Chefe de portaria.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

*Porteiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes no estabelecimento, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso, coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho, controla a entrega de restituição das chaves das portarias; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos clientes. Pode-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos.

*Porteiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.<sup>a</sup> na execução das funções definidas para este.

*Trintanário.* — É o trabalhador encarregado de acolher os clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

#### 6 — Segurança

*Chefe de segurança.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de segurança de pessoas e bens da empresa, o serviço de vigilância, rondas, entradas e saídas de pessoas. Elabora relatórios e estatísticas.

*Substituto do chefe de segurança.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de segurança no desempenho das funções respectivas substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Segurança de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que assegura a vigilância das instalações da empresa, controlo de entradas e saídas, a fim de impedir a entrada ou circulação de pessoas não autorizadas, evitar roubos e detectar incêndios.

#### 7 — CCTV

*Chefe de CCTV.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de CCTV do estabelecimento.

*Substituto do chefe de CCTV.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de CCTV no desempenho das funções

respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Operador de CCTV.* — É o trabalhador que procede a todas as operações relacionadas com o equipamento electrónico de vigilância e controlo de determinados sectores do estabelecimento, por forma a assegurar uma fiscalização eficaz e regular dos sectores vigiados.

#### 8 — Portaria de serviço

*Encarregado de vigilantes.* — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

*Vigilante.* — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

#### 9 — Compras/economato

*Chefe de compras.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do departamento de compras e economato.

*Ecónomo.* — Colabora com o chefe de compras.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Empregado de compras.* — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais e mercadorias.

*Ajudante de despenseiro/cavista.* — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

#### 10 — Limpeza

*Encarregado de limpeza.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

*Motorista de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

#### F) Artístico

*Director artístico.* — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

*Assistente de produção executiva.* — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços relacionados com o palco, inerentes técnicas ou outras adstritas à funcionalidade da animação, elencos, artistas, serviços de costura, nomeadamente de assegurar a circulação de informação e documentação entre a direcção artística e os serviços técnicos artísticos, acompanhar e fazer cumprir as disposições operacionais de animação; de zelar pela qualidade e cumprimento das disposições do director artístico, referentes à animação, representando-o na sua ausência, cooperando com o contra-regra, encarregado técnico artístico; de coordenar operacionalmente com outros departamentos envolvidos na animação.

*Bailarino.* — É o trabalhador que executa os passos, as figuras, as expressões e os encadeamentos de um bailado, como solista ou como um dos parceiros de baile ou membro de um grupo de dança em espectáculos realizados no estabelecimento.

*Encarregado técnico artístico.* — É o trabalhador responsável pelas técnicas de luz, som, vídeo e similares que garantem operacionalmente a programação definida pelo director artístico e dos recursos humanos afectos a esses serviços, bem como pelo apoio a outros departamentos; é ainda responsável pela garantia da qualidade técnica da animação produzida ou contratada, bem como pela coordenação, com a produção operacional de todo o *follow-up* operacional de galas, eventos, *shows* e demais animação.

*Cantor.* — É o trabalhador que canta árias de música popular como solista ou como membro de um grupo vocal.

*Músico.* — É o trabalhador que toca como membro de uma banda, de uma orquestra de música popular ou num grupo musical.

*Contra-regra.* — É o trabalhador que reúne todos os objectos, adereços e móveis necessários à representação, distribuindo-os pelos artistas e colocando-os em cena, responsabilizando-se pela disciplina no palco.

*Contra-regra auxiliar.* — É o trabalhador que auxilia o contra-regra e o substitui na sua ausência.

*Auxiliar de cena.* — É o trabalhador responsável pelas manobras e demais tarefas que garantem a realização cénica dos espectáculos, eventos e galas.

*Operário de cabina polivalente.* — É o trabalhador que realiza a operação de som e luz de espectáculos, bem como o apoio à montagem, desmontagem e manutenção de material.

*Costureira-decoradora.* — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, assegurando o apoio ao serviço de decoração da empresa.

*Costureira.* — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### G) Manutenção

*Director técnico.* — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

*Técnico de engenharia.* — É o trabalhador que efectua trabalhos relativos à construção civil, tais como concepção de projectos, edificações, manutenção e conservação de obras, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão no âmbito de sua formação e habilitação profissional e das limitações impostas pela lei.

*Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.* — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

*Chefe electricista.* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Operário polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

*Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

*Mandarete.* — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe do departamento a cujo serviço se ache adstrito.

*Praticante (de todas as categorias da manutenção).* — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar na categoria respectiva.

*Aprendiz (de todas as categorias de manutenção).* — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

#### **H) Categorias sem enquadramento específico**

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação profissional qualificada, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da sua especialidade.

## **ANEXO II**

### **Densidades**

#### **A) Jogos tradicionais**

Na sala de jogos tradicionais existirá um chefe de sala, bem como adjuntos do chefe de sala em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento, bem como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia das salas.

O número de adjuntos do respectivo chefe nunca poderá ser superior a 1 por cada 12 trabalhadores da sala de jogos tradicionais, com arredondamento por excesso.

O número de chefes de banca, quando existam, e de fiscais de banca dependerá da quantidade e natureza dos jogos praticados.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Pagadores;
- b) Ficheiros fixos;
- c) Contínuos/porteiros;
- d) Controladores de identificação.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Chefe de banca;
- b) Ficheiro-volante.

A empresa terá em consideração para a admissão de qualquer profissional das categorias enquadráveis nas salas de jogos tradicionais a salvaguarda de um equilíbrio entre as bancas existentes e o número de profissionais necessários à boa laboração das mesmas.

#### **B) Máquinas**

Existirá, no mínimo, um chefe das salas de máquinas, bem como adjuntos do chefe em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento das salas, assim como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia das salas.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Caixa fixo;
- b) Contínuo/porteiro.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Fiscal;
- b) Caixas privativos;
- c) Caixas-volantes;
- d) Técnico-chefe;
- e) Técnico de máquinas;
- f) Técnico ajudante.

#### **C) Bingos**

Em cada sala de bingo existirá um chefe de sala, bem como adjuntos do chefe de sala em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento, bem como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia da sala.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Caixa fixo;
- b) Caixa-volante;
- c) Porteiro/contínuo.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Controlador de identificação/bengaleiro;
- b) Chefe de balcão de bar;
- c) Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;
- d) Copeira.

**D) F & B e administrativos**

As outorgantes comprometem-se na vigência deste acordo, até 15 de Março de 2000, a analisar o quadro de densidades destas duas áreas, que deverá ser sempre construído tendo em observância a especificidade operativa do casino e não resultar do mesmo um aumento ao quadro de pessoal existente actualmente nestas duas áreas.

**ANEXO III**

**A) Tabela salarial — Salas de jogos (casino)**

Função	Vencimentos — 1999
<b>Sala de jogo</b>	
Chefe de sala .....	(a)
Adjunto de chefe de sala .....	(a)
Chefe de banca .....	90 500\$00
Fiscal de banca .....	90 500\$00
Pagador .....	86 800\$00
Pagador estagiário .....	75 900\$00
Ficheiro fixo .....	86 600\$00
Ficheiro fixo do 1.º ano .....	78 300\$00
Ficheiro-volante .....	77 600\$00
Ficheiro-volante do 1.º ano .....	69 000\$00
Controlador de identificação .....	86 500\$00
Controlador de identificação do 1.º ano .....	78 500\$00
Porteiro .....	74 500\$00
Contínuo .....	74 500\$00
Contínuo/porteiro do 1.º ano .....	65 600\$00
<b>Sala de máquinas</b>	
Chefe de sala .....	(a)
Adjunto de chefe de sala .....	(a)
Fiscal .....	104 900\$00
Caixa privativo .....	97 200\$00
Caixa fixo .....	88 700\$00
Caixa fixo do 1.º ano .....	83 000\$00
Caixa-volante .....	86 000\$00
Caixa-volante do 1.º ano .....	79 900\$00
Contínuo/porteiro .....	77 600\$00
Contínuo/porteiro do 1.º ano .....	73 000\$00
Técnico-chefe .....	—
Técnico de máquinas .....	106 700\$00
Técnico-ajudante .....	77 600\$00
Técnico-ajudante do 1.º ano .....	66 700\$00

(a) O vencimento do chefe de sala e do adjunto de chefe de sala é o da categoria que tinham antes de exercerem funções de chefia.

**B) Tabela salarial — Salas de bingo**

Função	Vencimentos — 1999
<b>Jogo</b>	
Chefe de sala .....	185 000\$00
Adjunto de chefe de sala .....	140 000\$00
Caixa fixo .....	100 000\$00
Caixa-volante .....	94 000\$00
Porteiro, contínuo, controlador de identificação/bengaleiro .....	87 200\$00
<b>Bar</b>	
Chefe de balcão .....	108 000\$00
Empregado de mesa de 2.ª .....	86 000\$00
Copeiro (mais de 20 anos e mais de 2 anos de serviço) .....	76 000\$00

**C) Tabela salarial — F & B/administrativos/artístico (casino)**

Níveis	Função	Vencimentos 1999
XVI	Director-geral do jogo ..... Director-coordenador .....	181 700\$00
XV	Auditor financeiro ..... Director administrativo ..... Director artístico ..... Director comercial ..... Director da contabilidade ..... Director de controlo de gestão ..... Director de F & B ..... Director de relações públicas ..... Director de serviço de jogos ..... Director de serviços ..... Director dos recursos humanos ..... Director dos sistemas de informação e comunicação ..... Director financeiro ..... Director técnico .....	178 900\$00
XIV	Chefe de cozinha .....	136 700\$00
XIII	Assistente de direcção ..... Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos ..... Chefe de segurança ..... Chefe de serviços ..... Chefe do CCTV ..... Chefe mestre pasteleiro ..... Contabilista ..... Controller ..... Coordenador de bingos ..... Engenheiro de sistemas ..... Programador de informática ..... Supervisor de bares ..... Técnico de engenharia ..... Técnico de sistemas de informação .....	113 800\$00
XII	Chefe de recepção ..... Subchefe de cozinha .....	111 000\$00
XI	Primeiro-assistente ..... Assistente comercial ..... Assistente de relações públicas ..... Assistente de F & B ..... Assistente de produção executiva ..... Chefe de <i>barmen/barmmaid</i> ..... Chefe de compras ..... Chefe electricista ..... Chefe de mesa ..... Chefe de portaria ..... Chefe de secção ..... Chefe de equipa ..... Controlador de F & B ..... Encarregado de refeitório ..... Encarregado técnico artístico ..... Promotor ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de serviços ..... Substituto do chefe do CCTV ..... Substituto do chefe de segurança ..... Técnico de contabilidade ..... Tesorero .....	104 000\$00
X	Primeiro-cozinheiro ..... Primeiro-escriturário ..... Primeiro-secretário ..... Segundo-assistente ..... Ecónomo ..... Encarregado de telefones ..... Escanção ..... Operador de computador ..... Pasteleiro de 1.ª ..... Segurança de 1.ª ..... Subchefe de mesa ..... Subchefe de recepção .....	101 200\$00

Níveis	Função	Vencimentos 1999
IX	Primeiro-motorista .....	96 000\$00
	Primeiro-telefonista .....	
	Segundo-cozinheiro .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Segundo-secretário .....	
	Bailarino .....	
	<i>Barman/barmaid</i> de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cantor .....	
	Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> .....	
	Chefe de balcão .....	
	Contra-regra .....	
	Decoradora .....	
	Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....	
	Músico .....	
	Oficial de electricista .....	
	Operador de CCTV .....	
	Operário da cabina polivalente .....	
	Operário polivalente .....	
	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Porteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	
VIII	Segundo-motorista .....	86 000\$00
	Segundo-telefonista .....	
	Terceiro-cozinheiro .....	
	Terceiro-escriturário .....	
	<i>Barman/barmaid</i> de 2. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cavista .....	
	Chefe de copa .....	
	Contra-regra auxiliar .....	
	Controlador-caixa .....	
	Despenseiro .....	
	Empregado de balcão .....	
	Empregado de compras .....	
	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de vigilantes .....	
	Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista .....	
	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Trintanário .....	
VII	Ajudante de motorista .....	76 000\$00
	Ajudante de despenseiro/cavista .....	
	Auxiliar de cena .....	
	Copeiro (mais de 20 anos e mais de dois anos de serviço) .....	
	Costureira .....	
	Costureira-decoradora .....	
	Empregado de refeitório .....	
	Empregado de serviços externos .....	
VI	Encarregado de limpeza .....	70 800\$00
	Estagiário de cozinha do 4. <sup>o</sup> ano .....	
	Vigilante .....	
	Ajudante de electricista .....	
	Copeiro (mais de 20 anos e menos de dois anos de serviço) .....	
V	Empregado de limpeza .....	67 300\$00
	Estagiário de cozinheiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de escriturário do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de pasteleiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Mandarete (mais de 18 anos) .....	
V	Copeiro (menos de 20 anos e menos de dois anos de serviço) .....	67 300\$00
	Estagiário de <i>barman/barmaid</i> do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de cozinheiro do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de empregado de limpeza do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de escriturário do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de pasteleiro do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de recepcionista do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de telefonista do 2. <sup>o</sup> ano .....	

Níveis	Função	Vencimentos 1999
IV	Copeiro (mais de 18 anos e menos de dois anos de serviço) .....	65 000\$00
	Estagiária de telefonista do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de <i>barman/barmaid</i> do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de cavista .....	
	Estagiário de controlador-caixa .....	
	Estagiário de cozinheiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de despenseiro .....	
	Estagiário de empregado de mesa .....	
	Estagiário de pasteleiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de porteiro .....	
	Estagiário de recepcionista do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de recepcionista do 1. <sup>o</sup> ano .....	
III	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	64 100\$00
	Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de recepcionista com 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Copeiro (menos de 18 anos) .....	
II	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> (menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano) .....	63 200\$00
	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cavista (menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de controlador-caixa com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de cozinheiro (menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de despenseiro (menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de electricista .....	
	Aprendiz de empregado de balcão com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de empregado de mesa com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de pasteleiro (menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de porteiro com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de recepcionista (menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de recepcionista com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
I	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> (menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano) .....	43 500\$00
	Aprendiz de cavista (menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de controlador-caixa (menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de cozinheiro (menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de despenseiro (menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de empregado de balcão (menos de 18 anos) .....	
	Aprendiz de empregado de mesa (menos de 18 anos) .....	
	Aprendiz de pasteleiro (menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano) .....	
	Aprendiz de porteiro (menos de 18 anos) .....	
	Aprendiz de recepcionista (menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano) .....	
	Mandarete (menos de 18 anos) .....	

Póvoa de Varzim, 27 de Maio de 1999.

Pelo Conselho de Administração da SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPBC — Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STSJ — Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos:

Bernardino Rodrigues Pereira.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, seu filiado:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Junho de 1999.

Depositado em 25 de Junho de 1999, a fl. 199 do livro n.º 8, com o n.º 201/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **AE entre a AHBVLB — Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Balio e o Sind. dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência, denúncia e revisão

.....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Remunerações mínimas

As remunerações do pessoal assalariado ficam definidas segundo as qualificações, como se descreve no mapa seguinte:

TCE	Níveis	Grupos de qualificação	Níveis	Remuneração
TCE3 .....	3	QT3	17	154 400\$00
		—	16	137 200\$00
		—	15	125 900\$00
TCE4 .....	2	QT4	14	119 000\$00
		AQ1	13	107 600\$00
		AQ2	12	105 700\$00
TCE5 .....	1	—	11	100 700\$00
		AQ3	10	96 100\$00
		AQ4	9	93 100\$00
		Q1	8	91 500\$00
		Q2	7	90 200\$00
		—	6	83 600\$00
		Q3	5	78 800\$00
		NQ1/Q4	4	70 500\$00
		NQ2	3	65 300\$00
		NQ3	2	61 800\$00
		NQ4	1	59 600\$00

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Diuturnidades

.....

2 — Cada diuturnidade tem o valor de 2150\$. O vencimento das diuturnidades far-se-á de cinco em cinco anos até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

A AHBVLB fornecerá aos trabalhadores um subsídio de refeição nos dias de trabalho efectivo de cada mês, no valor de 600\$ por dia.

Porto, 25 de Março de 1999.

Pela AHBVLB — Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Balio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social:

Eduardo Augusto Valdez.

Entrado em 23 de Junho de 1999.

Depositado em 30 de Junho de 1999, a fl. 200 do livro n.º 8, com o n.º 209/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o SIM — Sind. Independente dos Médicos para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.**

Acta final

Entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI) abaixo signatário, por um lado, e, por outro, o Sindicato Independente dos Médicos (SIM), também abaixo signatário, foi acordado, no âmbito do processo de revisão do acordo de empresa (AE) aplicável aos médicos dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS) do SBSI, o seguinte:

Revogar a actual redacção da cláusula 2.<sup>a</sup> e atribuir-lhe uma nova redacção;  
Alterar a alínea c) do n.º 3 da cláusula 8.<sup>a</sup>;  
Alterar a alínea b) do n.º 4 da cláusula 8.<sup>a</sup>;  
Aditar ao n.º 1 da cláusula 10.<sup>a</sup> a alínea c);  
Aditar à cláusula 10.<sup>a</sup> o n.º 5;  
Alterar a parte inicial da cláusula 11.<sup>a</sup>;  
Criar a cláusula 11.<sup>a</sup>-A;  
Revogar a actual redacção da cláusula 12.<sup>a</sup> e atribuir-lhe uma nova redacção;  
Alterar a alínea a) do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>;  
Alterar o n.º 1 da cláusula 14.<sup>a</sup>;  
Criar a cláusula 14.<sup>a</sup>-A;  
Alterar os n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>;  
Alterar a alínea d) do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>;  
Alterar o n.º 5 da cláusula 22.<sup>a</sup>;  
Alterar o n.º 6 da cláusula 22.<sup>a</sup>;  
Eliminar o n.º 7 da cláusula 22.<sup>a</sup>;  
Alterar o n.º 4 da cláusula 24.<sup>a</sup>;

Alterar o n.º 6 da cláusula 24.<sup>a</sup>;  
 Criar a cláusula 27.<sup>a</sup>-A;  
 Criar a cláusula 28.<sup>a</sup>-A;  
 Alterar o n.º 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>;  
 Aditar à cláusula 32.<sup>a</sup> o n.º 4;  
 Alterar o n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>;  
 Alterar a cláusula 51.<sup>a</sup>;  
 Alterar a alínea e) do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 1 da cláusula 56.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>;  
 Criar a cláusula 56.<sup>a</sup>-A;  
 Alterar o n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>;  
 Aditar ao n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup> a alínea d);  
 Alterar a alínea a) do n.º 4 da cláusula 63.<sup>a</sup>;  
 Alterar a alínea b) do n.º 4 da cláusula 63.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 6 da cláusula 63.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 10 da cláusula 63.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>;  
 Aditar à cláusula 64.<sup>a</sup> o n.º 4;  
 Aditar à cláusula 64.<sup>a</sup> o n.º 5;  
 Alterar o n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 1 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 2 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 3 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 4 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 5 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 6 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 7 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Alterar o n.º 8 da cláusula 90.<sup>a</sup>;  
 Aditar à cláusula 90.<sup>a</sup> o n.º 9;  
 Aditar à cláusula 90.<sup>a</sup> o n.º 10;  
 Alterar a cláusula 100.<sup>a</sup>;  
 Revogar a cláusula 101.<sup>a</sup>;  
 Alterar o anexo I;  
 Alterar o anexo III.

A redacção das novas cláusulas, alterações, aditamentos ou revogações corresponde ao texto em anexo, que também vai ser assinado pelas partes, o qual:

Faz parte integrante desta acta;  
 Substitui e revoga as correspondentes cláusulas e anexos do anterior AE, o qual com as alterações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;  
 Vai ser enviado para depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

As partes acordaram ainda o seguinte:

A tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção do trabalho suplementar e das ajudas de custo, e das que estabeleçam no seu clausulado de forma diferente produzem efeitos ao dia 1 de Janeiro de 1998;  
 A tabela salarial decorrente desta revisão do AE, relativamente ao trabalho suplementar e às ajudas de custo, é aplicável às situações que venham

a ocorrer desde 1 de Julho de 1998, sendo a retribuição do regime de prevenção aplicável à data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

Que se mantém em vigor todo o restante clausulado relativamente ao AE para os médicos dos SAMS do SBSI, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992.

Lisboa, 26 de Maio de 1999.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIM — Sindicato Independente dos Médicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

**Acordo final entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato Independente dos Médicos, relativo ao processo de revisão do acordo de empresa aplicável aos médicos dos SAMS.**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito**

(A actual redacção desta cláusula é revogada, passando a ser do teor seguinte:)

O presente AE obriga, por um lado, os SAMS e, por outro, os médicos ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes e, ainda, todos os que nos termos da cláusula 100.<sup>a</sup> a ele venham a aderir.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Condições para ingresso nas categorias profissionais**

- 1 — (Manter a actual redacção.)
- 2 — (Manter a actual redacção.)
- 3 — (Manter a actual redacção.)
  - a) (Manter a actual redacção.)
  - b) (Manter a actual redacção.)
  - c) Formação/currículo adequado a avaliar pela hierarquia médica dos respectivos serviços e pelo conselho científico e despacho favorável do conselho de gerência.
- 4 — (Manter a actual redacção.)
  - a) (Manter a actual redacção.)
  - b) Formação/currículo adequado a avaliar pela hierarquia médica dos respectivos serviços e pelo conselho científico e despacho favorável do conselho de gerência.
- 5 — (Manter a actual redacção.)

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Funções de enquadramento**

- 1 — (Manter a actual redacção.)
  - a) (Manter a actual redacção.)
  - b) (Manter a actual redacção.)
  - c) Coordenador de unidade.
- 2 — (Manter a actual redacção.)

3 — *(Manter a actual redacção.)*

4 — *(Manter a actual redacção.)*

5 — Os médicos que exerçam as funções de coordenador de unidade obrigam-se, enquanto desempenharem essas funções, à realização de trabalho em tempo completo, admitindo-se, contudo, excepções, devidamente fundamentadas, nas situações em que os serviços não justificarem o trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime do exercício

Os cargos de director, director adjunto, director clínico e coordenador de unidade são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos seguintes:

1 — *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

3 — *(Manter a actual redacção.)*

- a) *(Manter a actual redacção.)*
- b) *(Manter a actual redacção.)*
- c) *(Manter a actual redacção.)*

4 — *(Manter a actual redacção.)*

5 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>-A

##### Exercício, por substituição, de funções de enquadramento a que corresponde escalão superior ao do médico

1 — O exercício, previamente autorizado pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias consecutivos de funções de enquadramento, de cuja categoria o escalão mínimo seja superior ao do médico dá a este direito de receber a retribuição daquele escalão mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao médico direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o escalão correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao escalão imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como 1 ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que em qualquer desses períodos o médico tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Os períodos inferiores a 30 dias, ou que não atinjam os 12 meses, desde que o total atinja, no período de 2 anos, 6 meses, reduzem em 1 ano os prazos referentes à cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Escalões mínimos

*(A actual redacção desta cláusula é revogada, passando a ser do teor seguinte:)*

1 — A cada categoria profissional, sem enquadramento, correspondem os seguintes escalões mínimos:

- a) Médico dentista — escalão 1;
- b) Clínico geral — escalão 1;
- c) Assistente — escalão 2;
- d) Assistente graduado — escalão 3.

2 — A cada categoria profissional de enquadramento, correspondem os seguintes escalões mínimos:

- a) Coordenador de unidade — escalão 3;
- b) Director clínico — escalão 4;
- c) Director-adjunto — escalão 4;
- d) Director — escalão 5.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções por antiguidade

1 — *(Manter a actual redacção.)*

- a) Ter completado três anos de permanência no mesmo escalão, de bom e efectivo serviço, com um horário de trabalho semanal, à data da promoção, de pelo menos doze horas e que tenha realizado nesse período de três anos o mínimo de mil e oitocentas e setenta e duas horas integradas em horário de trabalho semanal;
- b) *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Outras promoções

1 — Para além das promoções por antiguidade, podem efectuar-se outras, ao escalão e ou à categoria imediatamente superiores, mediante proposta fundamentada, designadamente a partir da avaliação do desempenho das funções exercidas nos SAMS, emanada da hierarquia médica dos respectivos serviços, e da formação profissional.

2 — *(Manter a actual redacção.)*

3 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>-A

##### Avaliação do desempenho das funções

1 — A avaliação do desempenho das funções consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido pelo médico dos SAMS.

2 — A avaliação tem como objectivos:

- a) A melhoria do desempenho do médico, contribuindo, assim, para um mais eficaz funcionamento dos serviços, através da avaliação das suas potencialidades e necessidades;
- b) Contribuir para a valorização do médico, tanto pessoal como profissional, de modo a possibilitar a sua promoção;



- c) Detectar factores que influenciam o rendimento profissional;
- d) Detectar necessidades de formação.

3 — O sistema de avaliação de desempenho será alvo de futuro regulamento a aprovar pelos SAMS no prazo de seis meses após a publicação deste acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo em consideração a especificidade das funções médicas e o parecer das respectivas hierarquias e dos sindicatos outorgantes deste acordo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Seguro de responsabilidade profissional

1 — Os SAMS garantem um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura dos danos que, por mera culpa ou negligência, forem causados pelos médicos no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2 — Os médicos cumprirão as regras da respectiva apólice, de que lhes será fornecida cópia.

3 — O referido seguro não representa, por parte dos SAMS, a renúncia aos seus direitos legais.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Conselho científico

1 — *(Manter a actual redacção.)*

- a) *(Manter a actual redacção.)*
- b) *(Manter a actual redacção.)*
- c) *(Manter a actual redacção.)*
- d) Emitir pareceres sobre avaliação técnica e curricular dos médicos dos SAMS, nas situações previstas na alínea c) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 da cláusula 8.<sup>a</sup>, bem como sobre reclamações apresentadas por médicos que discordem da avaliação curricular efectuada pela hierarquia médica para efeitos de ingresso nas categorias de assistente e assistente graduado;
- e) *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

3 — *(Manter a actual redacção.)*

- a) *(Manter a actual redacção.)*
- b) *(Manter a actual redacção.)*

4 — *(Manter a actual redacção.)*

5 — A assembleia eleitoral será constituída pelos médicos abrangidos por este AE, sendo o processo de votação por voto secreto e directo, permitindo-se o voto por correspondência, de molde a garantir o seu exercício por todos os interessados.

6 — No prazo de 60 dias após a realização do acto eleitoral, o conselho científico aprovará o seu regulamento interno e afixá-lo-á, podendo sempre reunir com a presença mínima de dois dos seus membros.

7 — *(Eliminar este número.)*

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regimes de prestação e duração do trabalho

1 — *(Manter a actual redacção.)*

- a) *(Manter a actual redacção.)*
- b) *(Manter a actual redacção.)*
- c) *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

3 — *(Manter a actual redacção.)*

4 — O regime previsto no número anterior será atribuível pelos SAMS a médicos que exerçam a sua actividade em serviços em que o mesmo se justifique.

5 — *(Manter a actual redacção.)*

6 — O trabalho realizado nos termos do número anterior integra-se no horário semanal, não conferindo direito a acréscimo remuneratório, salvo o previsto nas cláusulas 56.<sup>a</sup> e 56.<sup>a</sup>-A, nem a compensações de qualquer outra natureza e não prejudica o recurso à prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Dispensa de trabalho nocturno e de serviço de urgência

Os médicos podem ficar dispensados do trabalho nocturno e de serviços de urgência, desde que se verifiquem cumulativamente as condições seguintes:

- a) Solicitação fundamentada por parte dos médicos;
- b) Parecer favorável da respectiva hierarquia médica;
- c) Decisão favorável do conselho de gerência dos SAMS.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório serão fixados pelos SAMS.

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do médico que deveria ocupar o posto de trabalho no turno/horário seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o médico terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 6 desta cláusula.

5 — Mesmo que um médico tenha de cumprir, como seu dia de trabalho, um dia feriado, esse dia ser-lhe-á considerado, para todos os efeitos, como de trabalho

suplementar, conferindo direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

6 — O descanso compensatório referido nos n.ºs 1, 4 e 5 desta cláusula é cumulável, vencendo-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e deve ser gozado nos 90 dias seguintes ou, se houver acordo entre o médico e os SAMS, pago, por acréscimo à remuneração mensal, com um montante correspondente à retribuição de mais um dia de trabalho normal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

3 — O período de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do médico.

4 — Todos os períodos de descanso compensatório atribuídos por lei ou por este AE, poderão, por mútuo acordo, ser gozados em acumulação com o período de férias previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção, podendo, porém, os SAMS e o médico acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade, calculada por defeito, seja gozada sem interrupção e sem prejuízo do número seguinte.

2 — O gozo de férias, em dias de efectiva actividade do médico nos SAMS, far-se-á de acordo com o esquema seguinte:

Dias de actividade por semana	Dias de férias coincidentes com actividade nos SAMS
1 .....	5
2 .....	10
3 .....	15
4 .....	20
5 .....	25

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A tabela salarial é composta por 11 escalões, aos quais correspondem índices, conforme anexo I.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

1 — *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

a) *(Manter a actual redacção.)*

b) *(Manter a actual redacção.)*

c) *(Manter a actual redacção.)*

3 — *(Manter a actual redacção.)*

a) *(Manter a actual redacção.)*

b) *(Manter a actual redacção.)*

c) *(Manter a actual redacção.)*

d) *(Manter a actual redacção.)*

e) Subsídio de refeição.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração do trabalho normal nocturno, prestado em dias úteis, é superior em 50% à remuneração a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — A remuneração do trabalho normal nocturno prestado aos sábados depois das 20 horas e domingos é superior em 100% à remuneração correspondente a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>-A

##### Remuneração do trabalho normal aos sábados e domingos

1 — A remuneração do trabalho normal diurno prestado aos sábados depois das 13 horas e aos domingos é superior em 50% à remuneração da que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias.

2 — As compensações aos sábados e domingos de horário de trabalho não cumprido não conferem direito à remuneração prevista no n.º 1.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos médicos em função dos regimes de prestação de trabalho

1 — *(Manter a actual redacção.)*

2 — Os médicos em regime de tempo completo prolongado serão remunerados com um acréscimo sobre o escalão em que estão colocados de 22,5%, durante o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 25% a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — *(Manter a actual redacção.)*

2 — Por cada dia de férias a que o médico tiver direito ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — *(Manter a actual redacção.)*

4 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Aos médicos é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor

igual a 0,31 % do escalão 1, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior, pagável mensalmente.

2 — Os médicos em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário em regime de tempo completo.

3 — Quando o médico, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de refeição, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de função

1 — *(Manter a actual redacção.)*

a) *(Manter a actual redacção.)*

b) *(Manter a actual redacção.)*

c) *(Manter a actual redacção.)*

d) Coordenador de unidade — 35 % do escalão 1.

2 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Despesas em deslocações

1 — *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

a) *(Manter a actual redacção.)*

b) *(Manter a actual redacção.)*

c) *(Manter a actual redacção.)*

d) *(Manter a actual redacção.)*

e) *(Manter a actual redacção.)*

3 — *(Manter a actual redacção.)*

4 — *(Manter a actual redacção.)*

a) Em território português — 7320\$;

b) No estrangeiro e Macau — 25 750\$.

5 — *(Manter a actual redacção.)*

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 2270\$.

7 — *(Manter a actual redacção.)*

8 — *(Manter a actual redacção.)*

9 — *(Manter a actual redacção.)*

10 — Os médicos em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais de 21 660 000\$.

11 — *(Manter a actual redacção.)*

12 — *(Manter a actual redacção.)*

13 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição do regime de prevenção

1 — O médico em regime de prevenção, fora do seu período de trabalho normal, tem direito a receber uma remuneração correspondente a 25 % das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho suplementar referente ao escalão 1.

2 — O regime de prevenção considera-se imediatamente interrompido com a notificação, por meios idóneos, para comparecer no local de trabalho, passando a seguir-se o respectivo regime de trabalho suplementar.

3 — Os valores referidos nos números anteriores não são cumuláveis entre si.

4 — As despesas comprovadamente efectuadas com a deslocação são custeadas pelos SAMS.

5 — No caso de tal deslocação ser efectuada em transporte próprio, o médico tem direito a ser pago de acordo com o constante na alínea d) do n.º 2 da cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Invalidez ou reforma

1 — Os valores a considerar pelos SAMS, para efeitos desta secção, nos casos de invalidez ou quando attingindo, sendo mulheres, 64 anos em 1997, 64,5 anos em 1998 e 65 anos em 1999, e no caso dos homens, 65 anos de idade, com regime de trabalho em tempo completo, são os seguintes:

a) *(Manter a actual redacção.)*

b) *(Manter a actual redacção.)*

c) *(Manter a actual redacção.)*

2 — *(Manter a actual redacção.)*

3 — *(Manter a actual redacção.)*

4 — *(Manter a actual redacção.)*

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Regime especial de maternidade e paternidade

1 — As médicas têm direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A licença por maternidade referida no número anterior passa para 110 dias consecutivos no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999 e para 120 dias consecutivos a partir de 1 de Janeiro de 2000, 90 dos quais, em ambas as situações, necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período de 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

5 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

6 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

7 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias, no máximo; dentro deste período, compete ao respectivo médico assistente graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

8 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral da doença.

9 — As faltas dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 7 e 10 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

10 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, os direitos previstos nos números anteriores poderão ser gozados pelo pai, por um período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, mas não superior a 60 dias normais de trabalho.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Âmbito

Os médicos que ainda não tenham aderido a este AE e o pretendam fazer entregarão aos SAMS documento devidamente assinado, onde conste a respectiva adesão ao presente acordo, que, porque globalmente mais favorável, revogará os contratos individuais de trabalho preexistentes.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Segurança social

(Cláusula totalmente revogada.)

### ANEXO I

#### Escalões de remuneração

1 — (Manter a actual redacção.)

Escalão	Índice	Valor
1 .....	100	381 000\$00
2 .....	110	419 100\$00
3 .....	120	457 200\$00

Escalão	Índice	Valor
4 .....	125	476 250\$00
5 .....	130	495 300\$00
6 .....	140	533 400\$00
7 .....	145	552 450\$00
8 .....	150	571 500\$00
9 .....	155	590 550\$00
10 .....	160	609 600\$00
11 .....	165	628 650\$00

2 — O valor do índice 100 é de 381 000\$.

3 — O valor do índice 100 vigora até 31 de Dezembro de 1998.

### ANEXO III

As categorias de enquadramento previstas neste acordo são definidas nos termos seguintes:

*Director.* — (Manter a actual redacção.)

*Director-adjunto.* — (Manter a actual redacção.)

*Director clínico.* — (Manter a actual redacção.)

*Coordenador de unidade.* — É o médico que, no âmbito das suas competências técnico-profissionais e ou área específica, colabora com o director ou o director-adjunto de que depende hierarquicamente. É responsável pela organização e coordenação de cuidados de saúde prestados pela unidade que lhe está atribuída. Cabe-lhe substituir o director ou o director-adjunto nas suas faltas ou impedimentos, nas condições casuisticamente definidas pelo conselho de gerência.

Lisboa, 26 Maio de 1999.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIM — Sindicato Independente dos Médicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Junho de 1999.

Depositado em 25 de Junho de 1999, a fl. 199 do livro n.º 8, com o n.º 200/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Da área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território português, abrangendo, por um lado, a LUSA — Agência de Notí-

cias de Portugal, S. A., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Os anexos a este AE constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3 — As disposições deste AE são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo legal.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária têm a duração de 12 meses, aplicando-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 — A proposta de revisão do presente AE será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.

4 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

5 — Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

(Cláusula 3.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É vedado à LUSA:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável às condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste AE, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou modificar-lhe o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela LUSA ou por ela indicados;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Exigir do jornalista qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do código deontológico e do Estatuto do Jornalista;
- j) Exigir do jornalista que revele as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;
- l) Obrigar o jornalista a produzir opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas ou a redigir ou dar notícias que justificadamente reconheça como falsas, por deturparem ou escamotearem a verdade dos factos.

(Cláusula 5.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 6.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Conselho de redacção

1 — O conselho de redacção, eleito por todos os jornalistas e que funciona segundo o estatuto aprovado em plenário de redacção, tem todas as competências previstas na lei e neste acordo.

2 — A empresa reconhece ao conselho de redacção os direitos consignados:

- a) Na Lei de Imprensa;
- b) No Estatuto do Jornalista.

3 — Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou deste AE, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de 30 dias, salvo se outro prazo for legalmente estabelecido.

4 — Compete ainda ao conselho de redacção:

- 4.1 — Pronunciar-se previamente sobre quaisquer sanções a jornalistas cuja aplicação dependa de processo disciplinar;
- 4.2 — Dar parecer sobre a atribuição de contratos de exclusividade a jornalistas.

5 — Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções são, para todos os efeitos legais e contratuais, considerados representantes dos trabalhadores jornalistas.

6 — A empresa deve prestar ao conselho de redacção, quando solicitados, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas, estagiários e candidatos.

(Cláusula 8.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

1 — (Mantém.)

2 — (Mantém.)

3 — (Mantém.)

4 — (Mantém.)

5 — (Mantém.)

6 — Os representantes dos trabalhadores deverão ser dispensados do serviço normal quando as reuniões com a empresa decorram dentro do seu horário. O tempo de participação nas reuniões será contabilizado como trabalho efectivamente prestado.

(Cláusula 10.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 11.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 12.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 13.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 14.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 15.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 16.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 17.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 18.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 19.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, em triplicado, dentro de 90 dias após a entrada em vigor do presente AE e no mês de Novembro de cada ano, o quadro de trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, por categorias, do qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e respectiva remuneração.

2 — Quadros idênticos serão enviados na mesma data aos sindicatos dos trabalhadores neles inscritos.

3 — A empresa afixará nos locais de trabalho, durante 60 dias, em lugar bem visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, afixando, entretanto, cópia com o visto da entrada no referido Ministério.

4 — No mapa referido nesta cláusula deverão constar os elementos legalmente exigidos.

## CAPÍTULO V

### Da duração do trabalho

(Cláusula 21.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 22.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 23.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 24.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 25.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — (Mantém.)

2 — (Mantém.)

3 — Não são sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade até 2 anos;

c) Trabalhadores com especiais encargos familiares, nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup>;

d) Menores.

4 — (Mantém.)

5 — (Mantém.)

6 — (Mantém.)

7 — (Mantém.)

(Cláusula 27.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 28.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária de chefias

1 — Os titulares de cargos de chefia de órgãos da estrutura da empresa serão substituídos nos seus impedimentos, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos. A substituição de directores ou de titulares de cargos directamente responsáveis perante a administração será decidida por esta.

2 — Pode o conselho de administração substituir titulares de cargos de chefia ou de direcção de órgãos de estrutura da empresa, nos impedimentos destes, por trabalhadores de categoria inferior à do respectivo titular, sempre que se verifique impossibilidade de observar o estabelecido no número anterior.

3 — Enquanto um trabalhador estiver a substituir outro de categoria superior, no exercício de cargos de chefia ou de direcção, por períodos superiores a 15 dias seguidos ou 30 interpolados por motivo de férias terá direito a receber o subsídio de função atribuído, por exercício de cargo de chefia substituído, na proporção do tempo de desempenho de funções.

4 — A nomeação de substituto para o exercício de cargo de chefia superior ao da sua categoria por período superior a quarenta e oito horas obedecerá à forma escrita.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviço externo

1 — O serviço externo prestado pelos trabalhadores, quer tenha lugar na localidade onde normalmente prestam a sua actividade profissional, quer em qualquer outro ponto do País ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo da sua duração.

2 — O serviço efectivamente prestado além da duração normal de trabalho diário é considerado trabalho suplementar e pago nos termos do AE.

(Cláusula 31.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 32.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 33.<sup>a</sup> — sem alteração.)  
(Cláusula 34.<sup>a</sup> — sem alteração.)  
(Cláusula 35.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Noções

1 — Para efeitos deste AE, entende-se por remuneração base mensal a prevista no anexo VIII para cada uma das categorias profissionais.

2 — Carreira profissional é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de actividade.

3 — Categoria profissional é o posicionamento no grupo a que corresponde um conjunto de funções semelhantes exercidas em permanência e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.

4 — Promoção (sentido vertical) é a passagem de uma dada categoria para uma outra superior dentro da sua carreira.

5 — Progressão (no sentido horizontal) é a passagem de um escalão para um outro de nível superior na sua categoria profissional.

(Cláusula 37.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subseqüentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

(Cláusula 39.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio por trabalho nocturno

1 — (Mantém.)

2 — (Mantém.)

3 — (Mantém.)

4 — (Mantém.)

5 — Considera-se para o efeito previsto nos números anteriores que o período da madrugada é aquele que se inicia a partir da 1 hora da madrugada e termina às 7 horas.

(Cláusula 41.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — (Mantém.)

2 — (Mantém.)

3 — (Mantém.)

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>, não implica redução do correspondente subsídio.

5 — (Mantém.)

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, de acordo com a cláusula 84.<sup>a</sup>, a um subsídio diário de refeição, anualmente actualizado, com efeitos a 1 de Janeiro, para o valor máximo não tributável.

(Cláusula 44.<sup>a</sup> — sem alteração.)

(Cláusula 45.<sup>a</sup> — sem alteração.)

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Prevenção domiciliária

(Eliminada.)

(Cláusula 47.<sup>a</sup> — passa a cláusula 46.<sup>a</sup>)

(Cláusula 48.<sup>a</sup> — passa a cláusula 47.<sup>a</sup>)

(Cláusula 49.<sup>a</sup> — passa a cláusula 48.<sup>a</sup>)

(Cláusula 50.<sup>a</sup> — passa a cláusula 49.<sup>a</sup>)

(Cláusula 51.<sup>a</sup> — passa a cláusula 50.<sup>a</sup>)

(Cláusula 52.<sup>a</sup> — passa a cláusula 51.<sup>a</sup>)

(Cláusula 53.<sup>a</sup> — passa a cláusula 52.<sup>a</sup>)

(Cláusula 54.<sup>a</sup> — passa a cláusula 53.<sup>a</sup>)

(Cláusula 55.<sup>a</sup> — passa a cláusula 54.<sup>a</sup>)

(Cláusula 56.<sup>a</sup> — passa a cláusula 55.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — (Mantém.)

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) (Mantém.)

b) (Mantém.)

c) (Mantém.)

d) (Mantém.)

e) (Mantém.)

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência indíavel a membros do agregado familiar, nos termos e com os efeitos das cláusulas 67.<sup>a</sup> e 68.<sup>a</sup> da Lei da Protecção da Maternidade e Paternidade;

g) (Mantém.)

h) (Mantém.)

i) (Mantém.)

3 — (Mantém.)

(Cláusula 57.<sup>a</sup> — passa a cláusula 56.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 58.<sup>a</sup> — passa a cláusula 57.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 59.<sup>a</sup> — passa a cláusula 58.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou, tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores de acordo com a lei;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- c) Dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

(Cláusula 60.<sup>a</sup> — passa a cláusula 59.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 61.<sup>a</sup> — passa a cláusula 60.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 62.<sup>a</sup> — passa a cláusula 61.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Desconto na remuneração por faltas ao trabalho

Quando houver que proceder a descontos na remuneração, nomeadamente em virtude de faltas injustificadas e licença sem retribuição, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela aplicação da fórmula prevista na cláusula 37.<sup>a</sup> pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário.

(Cláusula 63.<sup>a</sup> — passa a cláusula 62.<sup>a</sup>)

## CAPÍTULO IX

### Das condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO VI

##### Protecção da maternidade e da paternidade

(Cláusula 64.<sup>a</sup> — passa a cláusula 63.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

7 — Os direitos consignados no n.º 1 desta cláusula, entram em vigor, de forma faseada, nos seguintes termos:

- a) Entre o dia 1 de Janeiro e o dia 31 de Dezembro de 1999, a licença de maternidade será de 110 dias;
- b) A partir de 1 de Janeiro de 2000, vigorarão 120 dias consecutivos.

(Cláusula 65.<sup>a</sup> — passa a cláusula 64.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup> nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 110 ou de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

(Cláusula 66.<sup>a</sup> — passa a cláusula 65.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — (Mantém.)

2 — (Mantém.)



3 — (Mantém.)

4 — (Mantém.)

5 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações o n.º 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

(Cláusula 67.<sup>a</sup> — passa a cláusula 66.<sup>a</sup>)

(Cláusula 68.<sup>a</sup> — passa a cláusula 67.<sup>a</sup>)

(Cláusula 69.<sup>a</sup> — passa a cláusula 68.<sup>a</sup>)

(Cláusula 70.<sup>a</sup> — passa a cláusula 69.<sup>a</sup>)

(Cláusula 71.<sup>a</sup> — passa a cláusula 70.<sup>a</sup>)

(Cláusula 72.<sup>a</sup> — passa a cláusula 71.<sup>a</sup>)

(Cláusula 73.<sup>a</sup> — passa a cláusula 72.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Regime das licenças, faltas e dispensas

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 63.<sup>a</sup>, 64.<sup>a</sup>, 67.<sup>a</sup>, 68.<sup>a</sup> e 69.<sup>a</sup> não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, mas sem prejuízo do estabelecido na cláusula seguinte.

(Cláusula 74.<sup>a</sup> — passa a cláusula 73.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a deficientes

O disposto na cláusula 68.<sup>a</sup> aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

(Cláusula 75.<sup>a</sup> — passa a cláusula 74.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Adiantamentos

Durante as licenças referidas na cláusula 72.<sup>a</sup>, a empresa pagará integralmente a remuneração líquida ao trabalhador, devendo este, até cinco dias úteis após a data do recebimento do subsídio da segurança social, fazer a devolução da respectiva importância à LUSA, entregando-a nos serviços de pessoal desta empresa.

(Cláusula 76.<sup>a</sup> — passa a cláusula 75.<sup>a</sup>)

(Cláusula 77.<sup>a</sup> — passa a cláusula 76.<sup>a</sup>)

## SECÇÃO VII

### Trabalhador-estudante

(Cláusula 78.<sup>a</sup> — passa a cláusula 77.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — A LUSA facilitará aos seus trabalhadores a frequência de cursos que visem um aumento do nível das suas habilitações literárias

2 — Para tanto, poderão os trabalhadores-estudantes, caso as condições do serviço o permitam, ter horário de trabalho que de todo não inviabilize a frequência escolar, além de outras regalias legalmente previstas, nomeadamente:

- a) Dispensas durante o ano lectivo e por imperativo dos horários escolares, até cinco horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas;
- b) Dispensa de dois dias por prova de avaliação de cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- e) Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- f) Gozo de licença até 10 dias por cada ano civil a descontar no vencimento.

3 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas no número anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar, nos termos da lei.

(Cláusula 79.<sup>a</sup> — passa a cláusula 78.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante, junto da empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

4 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas na cláusula anterior, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação deste estatuto.

5 — As regalias consignadas na cláusula anterior suspendem-se e cessam nos termos da lei, constituindo infracção disciplinar a prestação de falsas declarações para obtenção de qualquer das regalias previstas.

(Cláusula 80.<sup>a</sup> — passa a cláusula 79.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 81.<sup>a</sup> — passa a cláusula 80.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 82.<sup>a</sup> — passa a cláusula 81.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 83.<sup>a</sup> — passa a cláusula 82.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 84.<sup>a</sup> — passa a cláusula 83.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 85.<sup>a</sup> — passa a cláusula 84.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 86.<sup>a</sup> — passa a cláusula 85.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 87.<sup>a</sup> — passa a cláusula 86.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 88.<sup>a</sup> — passa a cláusula 87.<sup>a</sup>)  
(Cláusula 89.<sup>a</sup> — passa a cláusula 88.<sup>a</sup>, com a seguinte alteração:)

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Complemento indemnizatório de material fotográfico

1 — O repórter fotográfico poderá utilizar em serviço material da sua propriedade, tendo por isso direito a um complemento indemnizatório a negociar anualmente com a empresa.

2 — A LUSA assegurará, desde que possível, um seguro contra roubo ou quebra em serviço do material fotográfico registado na empresa.

3 — O trabalhador deverá apresentar à empresa na data da entrada em vigor deste AE a lista de todo o material fotográfico que utiliza em serviço e que se encontre em boas condições de funcionamento.

4 — A lista deverá ser actualizada pelo repórter fotográfico sempre que este proceda a novas aquisições ou alienação de material.

5 — A LUSA pode fixar o montante máximo do valor do material pertença do fotógrafo, que considera suficiente para as necessidades de trabalho na LUSA, após consulta aos jornalistas da Editoria de Fotojornalismo.

(Cláusula 90.<sup>a</sup> — passa a cláusula 89.<sup>a</sup>)

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Disposição transitória

(Eliminada.)

#### ANEXO I

##### Saúde ocupacional, higiene e segurança

(Sem alteração.)

#### ANEXO II

##### Regulamento de higiene e segurança no trabalho

(Sem alteração.)

#### ANEXO III

##### Regime do complemento do subsídio de doença

(Sem alteração.)

#### ANEXO IV

##### Regulamento de deslocações em serviço

Tabela de ajudas de custo

Destino	Grupo I	Grupo II
Portugal .....	5 000\$00	4 800\$00
Estrangeiro .....	13 178\$00	13 000\$00

#### ANEXO V

##### Enquadramento, funções e carreiras

(Sem alteração.)

#### ANEXO VI

##### Condições de admissão

(Sem alteração.)

#### ANEXO VII

##### Estágio e acesso

1 — Estágio:

1.1 — O estágio para a profissão de jornalista tem a duração prevista na lei.

1.2 — O estágio para as profissões de técnico, técnico administrativo, técnico de apoio operacional, operador de telefoto e documentalista tem a duração de dois anos, incluindo o período experimental.

1.3 — O estágio para as profissões de telefonista/recepcionista e motorista tem a duração de seis meses, incluindo o período experimental.

1.4 — Para a contagem dos períodos de estágio só é relevante o tempo de efectiva prestação de trabalho.

2 — Acesso:

2.1 — A promoção dos jornalistas faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir sendo obrigatória a permanência de, pelo menos, um ano em cada grupo.

2.2 — Os jornalistas logo que completem três anos em cada um dos I, II, III e IV grupos serão promovidos ao grupo seguinte.

2.2.1 — O acesso aos VI, VII, VIII grupos de jornalista faz-se por iniciativa da empresa, sob proposta do director de informação, ouvido o conselho de redacção.

2.3 — O acesso a redactor principal dos grupos I e II faz-se por iniciativa da empresa, de entre os jornalistas dos grupos de acesso não automático, sob proposta do director de informação, ouvido o conselho de redacção.

2.4 — O acesso a assessor principal dos grupos I, II e III faz-se por iniciativa da empresa.

2.5 — Os técnicos superiores licenciados logo que completem dois anos nos grupos I, II e III serão promovidos aos grupos seguintes.

2.5.1 — O acesso aos grupos V, VI e VII faz-se por iniciativa da empresa, sob proposta do director.

2.6 — Os técnicos superiores bacharéis logo que completem dois anos nos grupos I, II, III e IV serão promovidos aos grupos seguintes.

2.6.1 — O acesso aos grupos VI, VII e VIII faz-se por iniciativa da empresa, sob proposta do director.

2.7 — Os técnicos superiores especialistas logo que completem dois anos nos grupos I, II, III e IV serão promovidos aos grupos seguintes.

2.7.1 — O acesso aos grupos VI, VII e VIII faz-se por iniciativa da empresa, sob proposta do director.

2.8 — Os técnicos administrativos logo que completem três anos nos I e II grupos serão promovidos aos grupos seguintes.

2.9 — O acesso a técnico administrativo principal e técnico administrativo especializado faz-se por iniciativa da empresa em função do mérito demonstrado no desempenho da sua actividade profissional.

2.10 — Os documentalistas logo que completem três anos nos I e II grupos serão promovidos aos grupos seguintes.

2.11 — O acesso ao IV grupo faz-se por iniciativa da empresa em função do mérito demonstrado no desempenho da sua actividade profissional.

2.12 — As técnicas de apoio à gestão logo que completem três anos no I grupo serão promovidas ao II grupo.

2.13 — O acesso ao III e IV grupos faz-se por iniciativa da empresa em função do mérito demonstrado no desempenho da sua actividade profissional.

2.14 — Os técnicos do I grupo logo que completem três anos neste grupo serão promovidos ao II grupo.

2.15 — O acesso a técnico especializado faz-se por iniciativa da empresa em função do mérito demonstrado no desempenho da sua actividade profissional.

2.16 — Os técnicos de apoio operacional do I grupo logo que completem três anos neste grupo serão promovidos ao II grupo.

2.16.1 — O acesso a técnico de apoio operacional principal faz-se por iniciativa da empresa em função do mérito demonstrado no desempenho da sua actividade profissional.

2.17 — Os operadores de telefoto do I grupo logo que completem três anos neste grupo serão promovidos ao II grupo.

2.17.1 — O acesso a operador de telefoto principal faz-se por iniciativa da empresa em função do mérito demonstrado no desempenho da sua actividade profissional.

2.18 — As telefonistas/recepcionistas do grupo I e motoristas grupo I logo que completem três anos neste grupo, serão promovidos ao grupo II.

2.18.1 — O acesso a telefonista/recepcionista principal e motorista principal faz-se por iniciativa da empresa em função do mérito demonstrado.

2.19 — Os técnicos administrativos especializados, documentalistas de IV grupo, técnicos especializados, técnicos de apoio operacional principais e operadores de telefoto principais podem ascender à categoria de técnico superior especialista, por iniciativa da empresa.

2.20 — Em relação às categorias sem acesso automático, a evolução faz-se por iniciativa da empresa, designadamente em função do mérito demonstrado pelos trabalhadores no desempenho da sua actividade profissional.

2.21 — O pacote ao atingir os 18 anos passa a contínuo.

2.22 — Quando se verifique a promoção de um trabalhador que esteja num escalão de uma dada base de vencimento, aquela faz-se para o escalão cujo vencimento seja imediatamente superior ao que tinha na sua anterior categoria. Contudo, para efeitos de progressão, é contado o tempo que este já detinha no anterior escalão.

## ANEXO VIII

Categorias	Escalações								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Carreira de jornalistas									
Redactor principal do grupo II ...	359 389\$00	(c) 377 276\$00	(c) 395 266\$00	(c) 416 854\$00	(c) 442 040\$00	(c) 467 123\$00	(c) 488 711\$00	(c) 510 299\$00	(c) 553 372\$00
Redactor principal do grupo I ...	327 624\$00	(c) 344 072\$00	(c) 360 417\$00	(c) 380 052\$00	(c) 402 976\$00	(c) 425 900\$00	(c) 445 638\$00	(c) 465 273\$00	(c) 504 542\$00
Jornalista do grupo VIII ...	296 681\$00	(a) 311 484\$00	(a) 326 390\$00	(a) 344 174\$00	(a) 364 940\$00	(a) 385 706\$00	(b) 403 490\$00	(c) 421 274\$00	(c) 456 843\$00
Jornalista do grupo VII ...	274 784\$00	(a) 288 560\$00	(a) 302 335\$00	(a) 318 783\$00	(a) 338 006\$00	(a) 357 230\$00	(b) 373 781\$00	(c) 390 229\$00	(c) 423 228\$00
Jornalista do grupo VI ...	254 738\$00	(a) 267 486\$00	(a) 280 233\$00	(a) 295 447\$00	(a) 313 334\$00	(a) 331 119\$00	(b) 346 436\$00	(c) 361 753\$00	(c) 392 285\$00
Jornalista do grupo V ...	235 720\$00	(a) 247 542\$00	(a) 259 262\$00	(a) 273 448\$00	(a) 289 896\$00	(a) 306 447\$00	(b) 320 530\$00	(c) 334 717\$00	(c) 362 987\$00
Jornalista do grupo IV ...	224 104\$00								
Jornalista do grupo III ...	206 114\$00								
Jornalista do grupo II ...	190 283\$00								
Jornalista do grupo I ...	175 480\$00								
Jornalista estagiário do 2.ª ano ...	148 032\$00								
Jornalista estagiário do 1.ª ano ...	125 313\$00								
Candidato a jornalista ...	106 295\$00								
Carreira de assessores									
Assessor principal do grupo III ...	359 389\$00	(c) 377 276\$00	(c) 395 266\$00	(c) 416 854\$00	(c) 442 040\$00	(c) 467 123\$00	(c) 488 711\$00	(c) 510 299\$00	(c) 553 372\$00
Assessor principal do grupo II ...	327 624\$00	(c) 344 072\$00	(c) 360 417\$00	(c) 380 052\$00	(c) 402 976\$00	(c) 425 900\$00	(c) 445 638\$00	(c) 465 273\$00	(c) 504 542\$00
Assessor principal do grupo I ...	296 681\$00	(a) 311 484\$00	(a) 326 390\$00	(a) 344 174\$00	(a) 364 940\$00	(a) 385 706\$00	(b) 403 490\$00	(c) 421 274\$00	(c) 456 843\$00

Categorias	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Carreira de técnicos superiores licenciados									
Técnico superior licenciado do grupo VII .....	296 681\$00	(a) 311 484\$00	(a) 326 390\$00	(a) 344 174\$00	(a) 364 940\$00	(a) 385 706\$00	(b) 403 490\$00	(c) 421 274\$00	(c) 456 843\$00
Técnico superior licenciado do grupo VI .....	274 784\$00	(a) 288 560\$00	(a) 302 335\$00	(a) 318 783\$00	(a) 338 006\$00	(a) 357 230\$00	(b) 373 781\$00	(c) 390 229\$00	(c) 423 228\$00
Técnico superior licenciado do grupo V .....	254 738\$00	(a) 267 486\$00	(a) 280 233\$00	(a) 295 447\$00	(a) 313 334\$00	(a) 331 119\$00	(b) 346 436\$00	(c) 361 753\$00	(c) 392 285\$00
Técnico superior licenciado do grupo IV .....	235 720\$00	(a) 247 542\$00	(a) 259 262\$00	(a) 273 448\$00	(a) 289 896\$00	(a) 306 447\$00	(b) 320 530\$00	(c) 334 717\$00	(c) 362 987\$00
Técnico superior licenciado do grupo III .....	219 375\$00								
Técnico superior licenciado do grupo II .....	202 927\$00								
Técnico superior licenciado do grupo I .....	188 124\$00								
Carreira de técnicos superiores bacharéis									
Técnico superior bacharel do grupo VIII .....	296 681\$00	(a) 311 484\$00	(a) 326 390\$00	(a) 344 174\$00	(a) 364 940\$00	(a) 385 706\$00	(b) 403 490\$00	(c) 421 274\$00	(c) 456 843\$00
Técnico superior bacharel do grupo VII .....	274 784\$00	(a) 288 560\$00	(a) 302 335\$00	(a) 318 783\$00	(a) 338 006\$00	(a) 357 230\$00	(b) 373 781\$00	(c) 390 229\$00	(c) 423 228\$00
Técnico superior bacharel do grupo VI .....	254 738\$00	(a) 267 486\$00	(a) 280 233\$00	(a) 295 447\$00	(a) 313 334\$00	(a) 331 119\$00	(b) 346 436\$00	(c) 361 753\$00	(c) 392 285\$00
Técnico superior bacharel do grupo V .....	235 720\$00	(a) 247 542\$00	(a) 259 262\$00	(a) 273 448\$00	(a) 289 896\$00	(a) 306 447\$00	(b) 320 530\$00	(c) 334 717\$00	(c) 362 987\$00
Técnico superior bacharel do grupo IV .....	219 375\$00								
Técnico superior bacharel do grupo III .....	202 927\$00								
Técnico superior bacharel do grupo II .....	188 124\$00								
Técnico superior bacharel do grupo I .....	173 321\$00								
Carreira de técnicos superiores especialistas									
Técnico superior especialista do grupo VIII .....	296 681\$00	(a) 311 484\$00	(a) 326 390\$00	(a) 344 174\$00	(a) 364 940\$00	(a) 385 706\$00	(b) 403 490\$00	(c) 421 274\$00	(c) 456 843\$00
Técnico superior especialista do grupo VII .....	274 784\$00	(a) 288 560\$00	(a) 302 335\$00	(a) 318 783\$00	(a) 338 006\$00	(a) 357 230\$00	(b) 373 781\$00	(c) 390 229\$00	(c) 423 228\$00
Técnico superior especialista do grupo VI .....	254 738\$00	(a) 267 486\$00	(a) 280 233\$00	(a) 295 447\$00	(a) 313 334\$00	(a) 331 119\$00	(b) 346 436\$00	(c) 361 753\$00	(c) 392 285\$00
Técnico superior especialista do grupo V .....	235 720\$00	(a) 247 542\$00	(a) 259 262\$00	(a) 273 448\$00	(a) 289 896\$00	(a) 306 447\$00	(b) 320 530\$00	(c) 334 717\$00	(c) 362 987\$00
Técnico superior especialista do grupo IV .....	219 375\$00								

Categorias	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico superior especialista do grupo III .....	202 927\$00								
Técnico superior especialista do grupo II .....	188 124\$00								
Técnico superior especialista do grupo I .....	173 321\$00								
Carreira de apoio administrativo									
DOC IV — TAG IV e TAD especializado .....	219 375\$00	(a) 230 272\$00	(a) 241 272\$00	(a) 254 430\$00	(a) 269 747\$00	(a) 285 167\$00	(b) 298 326\$00	(c) 311 381\$00	(c) 337 698\$00
DOC III — TAG III e TAD principal .....	188 124\$00	(a) 197 582\$00	(a) 206 936\$00	(a) 218 224\$00	(a) 231 403\$00	(a) 244 561\$00	(b) 255 869\$00	(c) 267 177\$00	(c) 289 690\$00
DOC II — TAG II — TAD III e empregado de serviços externos	159 648\$00	(a) 167 564\$00	(a) 175 582\$00	(a) 185 143\$00	(a) 196 348\$00	(a) 207 450\$00	(b) 217 114\$00	(c) 226 674\$00	(c) 245 795\$00
DOC I — TAG I — TAD II ....	148 032\$00								
TAD I .....	134 771\$00								
DOC e TAD estagiários do 2.º ano	115 753\$00								
DOC e TAD estagiários do 1.º ano	97 454\$00								
Carreira de apoio técnico									
Técnico especializado .....	219 375\$00	(a) 230 272\$00	(a) 241 272\$00	(a) 254 430\$00	(a) 269 747\$00	(a) 285 167\$00	(b) 298 326\$00	(c) 311 381\$00	(c) 337 698\$00
Técnico do grupo II — operador de telefoto principal e TAO principal .....	188 124\$00	(a) 197 582\$00	(a) 206 936\$00	(a) 218 244\$00	(a) 231 403\$00	(a) 244 561\$00	(b) 255 869\$00	(c) 267 177\$00	(c) 289 690\$00
Técnico do grupo I — operador de telefoto do grupo II e TAO do grupo II .....	159 648\$00	(a) 167 564\$00	(a) 175 582\$00	(a) 185 143\$00	(a) 196 348\$00	(a) 207 450\$00	(b) 217 114\$00	(c) 226 674\$00	(c) 245 795\$00
Operador de telefoto do grupo I e TAO do grupo I .....	134 771\$00								
Técnico — operador de telefoto e TAO estagiário do 2.º ano ....	115 753\$00								
Técnico — operador de telefoto e TAO estagiário do 1.º ano ....	97 454\$00								
Carreira de apoio geral									
Telefonista-recepcionista principal e motorista principal .....	148 032\$00	(a) 155 434\$00	(a) 162 835\$00	(a) 171 676\$00	(a) 182 059\$00	(a) 192 339\$00	(b) 201 282\$00	(c) 210 123\$00	(c) 227 908\$00
Telefonista-recepcionista do grupo II e motorista do grupo II	125 313\$00	(a) 131 584\$00	(a) 137 752\$00	(a) 145 359\$00	(a) 154 097\$00	(a) 162 835\$00	(b) 170 340\$00	(c) 177 844\$00	(c) 192 853\$00
Telefonista-recepcionista do grupo I e motorista do grupo I	106 295\$00	(a) 111 538\$00	(a) 116 884\$00	(a) 123 257\$00	(a) 130 659\$00	(a) 138 163\$00	(b) 144 537\$00	(c) 150 910\$00	(c) 163 658\$00
Telefonista-recepcionista e motorista estagiários .....									
Contínuo do grupo II — empregado de limpeza do grupo II e estafeta .....	88 614\$00	(a) 93 034\$00	(a) 97 454\$00	(a) 102 800\$00	(a) 108 968\$00	(a) 115 136\$00	(b) 120 482\$00	(c) 125 827\$00	(c) 136 416\$00

Categorias	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Contínuo do grupo I — empregado de limpeza do grupo I . . . Paquete . . . . .	74 016\$00 (d)	(a) 77 717\$00	(a) 81 418\$00	(a) 85 838\$00	(a) 91 081\$00	(a) 96 221\$00	(b) 100 641\$00	(c) 105 062\$00	(c) 114 005\$00
Categoria residual:									
Secretária de administração . . . . .	219 375\$00	(a) 230 272\$00	(a) 241 272\$00	(a) 254 430\$00	(a) 269 747\$00	(a) 285 167\$00	(b) 298 326\$00	(c) 311 381\$00	(c) 337 698\$00

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.  
(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.  
(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.  
(d) Para efeitos de vencimento, o pacote auferido o salário mínimo nacional.

DOC: documentalista.  
TAG: técnico de apoio à gestão.  
TAD: técnico administrativo.  
TAO: técnico de apoio operacional.

Celebrado em Lisboa, a 31 de Março de 1999.

Pela LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Jornalistas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa o seguinte sindicato seu filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 31 de Março de 1999. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Junho de 1999.

Depositado em 25 de Junho de 1999, a fl. 199 do livro n.º 8, com o n.º 202/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra (alteração salarial e outra) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1999, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1613 da citada publicação, deverá ser acrescentada a seguinte cláusula:

«Cláusula 2.ª

.....

8 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1999.»

Ainda na mencionada página, no anexo II «Tabela salarial», foi omitido um dos níveis da tabela salarial, pelo que se reproduz, na íntegra, o referido anexo II:

«Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado geral .....	134 600\$00
II	Chefe de linha/técnico de fabrico ..... Encarregado de armazém ..... Técnico de controlo de qualidade ..... Técnico de manutenção .....	122 800\$00
III	Analista ..... Operador de máquinas de 1.ª ..... Fiel de armazém ..... Oficial electricista de 1.ª ..... Motorista ..... Serralheiro mecânico de 1.ª ..... Controlador de qualidade .....	101 600\$00
IV	Ajudante de motorista ..... Operador de máquinas de 2.ª ..... Operador de empilhador ..... Serralheiro mecânico de 2.ª ..... Oficial electricista de 2.ª .....	80 500\$00
V	Empregador de armazém ..... Operador de 1.ª ..... Preparador de laboratório .....	78 500\$00
VI	Servente de limpeza ..... Operador de 2.ª .....	73 500\$00»

