

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 588\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 21	P. 955-1024	8-JUNHO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	-------------	--------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malhas e Confecção e outras e o SITEESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....	957
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra .....	957
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITEESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros .....	958
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros. ....	958
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Coimbra .....	958

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária .....	959
— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	978
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra .....	999
— CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras .....	1001
— AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	1002
— AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1007
— AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	1011
— AE entre a STORA CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra e outros — Alteração salarial e outras .....	1015
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial e outras .....	1016
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SENSIQ — Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras .....	1018
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração salarial e outras .....	1021



---

#### 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 Assoc. Portuguesa das Ind. de Malhas e Confecção e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas e Confecção e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam alguma das actividades económicas reguladas, com excepção das indústrias do vestuário, cordoaria e rede e lanifícios, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical subscritora.

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.**

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 21, de 8 de Junho de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, com excepção das empresas de mosaicos hidráulicos filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento, 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.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997.

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, no território do continente:

- 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 outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas 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 nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação de Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre as 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 subscritoras.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Coimbra.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma 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 20, de 29 de Maio de 1997.

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, no distrito de Coimbra:

- 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 outorgantes 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 PE 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, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, 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, e 43, de 22 de Agosto, e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.**

## CAPÍTULO I

### **Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área**

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Actividades equiparadas**

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 24 meses.

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e terão de ser revistas anualmente.

3 — Este contrato considera-se sucessivamente renovado desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Denúncia**

1 — O presente contrato pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

## CAPÍTULO II

### **Formas e modalidades do contrato**

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Modalidade do contrato**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Forma de contrato**

1 — Todos os contratos de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal devem ser reduzidos a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — A responsabilidade pela inexistência do título escrito do contrato é imputável a ambas as partes.

3 — Os factos referentes ao contrato alegados pela parte a quem não é imputável a inexistência do título escrito são considerados como provados.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Contrato a termo**

1 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a termo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preferência de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateral-

mente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completarem sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências, por este expressamente solicitadas, que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções, nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>, alíneas f) e j);
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 47.<sup>a</sup>;
- j) Não exigir ao trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais e outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estes lhe estejam confiados, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 10.<sup>a</sup> do presente contrato;
- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral 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 da doença profissional;

- o) Assegurar o devido resguardo de roupa, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, prestando, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e camaradas de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e de material que lhe estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene e segurança no trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em actos ou acções tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;
- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os que constem na lei geral.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do terreno ou instalações e explorações relativas às actividades abrangidas por ente CCT 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 daquela outra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 48.<sup>a</sup>, 49.<sup>a</sup> e 50.<sup>a</sup>

2 — O transmitente e o adquirente por qualquer tipo de exploração agrícola referida no número anterior são solidariamente responsáveis por todas as quantias devidas aos trabalhadores, incluindo eventuais indemnizações.

3 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

### CAPÍTULO IV

#### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Da actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direitos de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são distribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir-se com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

### CAPÍTULO V

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Admissão

A idade mínima de admissão é a presente na lei geral para trabalhadores menores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador permanente**

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

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

3 — Entende-se que há renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de trabalhador para a substituição temporária de outro considera-se sem termo desde que aquele se mantenha ao serviço para além de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, considerando-se que a mesma reveste tal natureza desde o início do contrato.

2 — A categoria ou o escalão profissional e a retribuição não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a diversidade de funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Quadros de pessoal, promoções e acessos**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Quadro de pessoal**

A legislação de quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Regimes especiais da prestação de trabalho**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal e guarda de porta de água, ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal e o complementar de descanso, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, nos seguintes termos: valor de 35% do salário, para os tratadores e guardadores de gado, e de 20%, para os restantes.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem e com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 6 vacas e 1 novilha e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 55 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

7% das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

5 — O polvilhal e percentagens referidas na alínea anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com o excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo mesmo também qualquer pagamento do trabalhador.



6 — A composição do polvilhal ou comissões pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho, definição e princípio geral**

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início e termo, do trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo a conciliação sobre o problema será efectuada entre a entidade patronal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

3 — O horário de trabalho, a relação das horas extraordinárias e o mapa de pessoal devem ser afixados em local visível, na sede da empresa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário — Princípios gerais**

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra geral, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado, mediante acordo expresso das partes e nos seguintes termos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorrerem motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso algum poderá ser utilizado o trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Limite do trabalho extraordinário**

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Duzentas e quarenta horas por ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 19 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal e só poderá ser efectuado mediante acordo expresso entre as partes.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e complementar, bem como em dia feriado, confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte.

3 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador pode exigir desde logo o valor correspondente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Não prestação de trabalho por questões climáticas**

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climáticas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no objectivo do contrato**

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato mas que esteja em categoria profissional afim, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Definição da retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente CCT, dos usos e costumes da empresa ou do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de 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 35.<sup>a</sup>

##### Retribuições de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo I ao presente CCT.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Dedução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir, mediante acordo expresse das partes, as seguintes deduções:

- a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até 1000\$/mês, por horta, até \$40/metro quadrado por ano, por água doméstica, até 100\$/mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador esteve obrigado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho prestado equivalente a dois dias úteis por mês.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, entende-se como mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no do regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços Médico-Sociais da Previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

7 — Os trabalhadores mantêm o direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano do início de trabalho por impedimento prolongado, designadamente em caso de doença, acidente ou prestação de serviço militar obrigatório.

8 — Os trabalhadores contratados a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100% nas horas subsequentes em cada dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar**

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar terá direito, além da remuneração que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado, com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio é obrigatório que a entidade patronal entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores e deverá o seu pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 3650\$ pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

## CAPÍTULO IX

### **Transportes, transferências e deslocações**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transporte para o local de trabalho**

1 — As entidades patronais asseguram transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km, contados a partir da residência destes ou do local de concentração habitual, quando este não diste mais de 2 km da sua residência.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climáticas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

3 — Se a entidade patronal estiver impossibilitada de garantir o transporte referido nos números anteriores, pagará, em alternativa, um subsídio de deslocação de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup> de importância igual à definida no anexo I.

4 — Se a entidade patronal tiver acordado fornecer transporte ao trabalhador e se injustificadamente não lhe proporcionar esse transporte nem lhe pagar as despesas com a deslocação em veículo próprio, assiste ao trabalhador o direito a rescindir o acordo de trabalho mediante justa causa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Conceito de transferência do local de trabalho**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Transferência por necessidade de serviço**

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço e princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual e à pessoa indicada, por escrito, pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância indicada no anexo I.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores**

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitem o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

- a) Pagamento das despesas de transporte, quando efectuadas em transporte público;
- b) Pagamento das despesas de alimentação, quando não previstas, cujo valor está indicado no anexo I.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores**

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito ao custeamento pela entidade patronal de todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos inerentes às deslocações**

1 — Durante o período de deslocação os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade

seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assegurará as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do trabalhador deslocado**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante o período de inactividade laboral e involuntária.

## **CAPÍTULO X**

### **Disciplina**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directa e pessoalmente, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, ou em quem para o efeito expressamente delegou.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer, bem como no mesmo prazo caducará o respectivo direito.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter qualquer outra consequência para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias, e em cada ano civil um total de 30 dias.

5 — As sanções são comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

6 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só pode ser aplicada precedendo processo disciplinar, instaurado nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 9.<sup>a</sup> do presente contrato colectivo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio, ou 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 número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 97.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 serão elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

- a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar, ao trabalhador;
- b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias úteis para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada e a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima, que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador são inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso, para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou o delegado sindical da empresa, durante cinco dias;
- h) Nos 10 dias subsequentes a entidade patronal, deverá elaborar despacho final, devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber por carta registada, com aviso de recepção, a decisão final, devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;

- j) De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
- l) A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
- m) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- n) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm 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 na cláusula 88.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para a contagem dos dias úteis, não são como tal considerados os feriados, os sábados e os domingos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias mais subsídio de Natal) multiplica-se por três.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 89.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou a comissão 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 — As férias poderão ser marcadas para serem gozados em dois períodos interpolados.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar 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 tem 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.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao 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 os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano indicado.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, são as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordaram, e, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito à fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnizado, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 75.<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 a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de 1000\$ a 2000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado noutro dia com significado local.

3 — Facultativos — poderão ser observados:

Terça-feira de Carnaval; e  
24 de Dezembro.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padastos, madrastras, enteados e irmãos, durante cinco dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias úteis consecutivos;
- e) Nascimento de filho, durante três dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- l) As faltas dadas na exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;



- m) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com documento comprovativo da entrada para o subsídio de doença.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos;
- f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará para além do período em falta a mais um dia imediatamente anterior ou posterior se este coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante quatro dias consecutivos ou oito dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo-justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta

minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Faltas motivadas por razões climatéricas**

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 88.<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 determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

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

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se, mesmo antes de expirar 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, na prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## **CAPÍTULO XII**

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

#### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Causas da cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até a data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 97.<sup>a</sup>, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea b) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 96.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa de um montante igual ao da retribuição correspondente ao período do pré-aviso em falta.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação do serviço não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

### CAPÍTULO XIII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior 60 deverão ser usados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — Quando não abrangidas por regimes de previdência social, as trabalhadoras têm direito a receber das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

6 — No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados nos n.ºs 2 e 5, será de 30 dias, no máximo.

7 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher.

8 — O direito de falta no período de maternidade, com os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula, cessa no caso de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

9 — A mulher trabalhadora não poderá ser obrigada a trabalhar sózinha em propriedades ou explorações sem o seu acordo expresse.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentam em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de duas horas por dia para frequência de aulas, sem prejuízo de retribuição, para ser usada no termo do período de trabalho, salvo casos excepcionais, em que o trabalhador-estudante execute trabalho noturno, poderá optar pelas duas horas no início do período de trabalho;
- b) Gozar as férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas na alínea anterior os trabalhadores-estudantes terão que fazer prova da sua condição de estudantes e da frequência dos cursos.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos no seu desenvolvimento físico e psíquico e aconselhando a sua inspecção médica, pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforço prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete a comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas deste contrato;
- c) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representadas, a participação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da lei;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão da convenção a que respeita a decisão da comissão paritária.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

## ANEXO I

### Enquadramento profissional e tabelas salariais

Grau I — 74 400\$:

Encarregado de exploração agrícola.  
Feitor.

Grau II — 69 900\$:

Arrozeiro.  
Adegueiro.  
Auxiliar de veterinário.  
Carvoeiro.  
Caldeireiro.  
Encarregado de sector.  
Enxertador.  
Limpador de árvores ou esgalhador.  
Mestre lagareiro.  
Moto-serrista.  
Operador de máquinas agrícolas.  
Operador de máquinas industriais.  
Podador.  
Resineiro.  
Tirador de cortiça amadia e empilhador.  
Tosquiador.  
Trabalhador avícola qualificado.  
Trabalhador cunícola qualificado.  
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau III — 61 800\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.  
Apontador.  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.  
Empadador ou armador de vinha.  
Espalhador de química.  
Fiel de armazém.  
Gadanhador.  
Guarda de propriedade ou florestal.  
Guarda de porta de água.  
Guardador, tratador de gado ou campino sem polvilhal.  
Ordenhador.  
Prático apícola.  
Prático piscícola.  
Tirador de cortiça à falca ou bóia.  
Trabalhador de adega.  
Trabalhador de estufas.  
Trabalhador de lagar.  
Trabalhador de valagem.  
Trabalhador de descasque de madeiras.

Grau IV — 60 700\$00:

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino.  
Apanhador de pinhas.  
Calibrador de ovos.  
Carreiro ou almocreve.  
Caseiro.  
Guardador, tratador de gado ou campino com polvilhal.  
Jardineiro.  
Praticante de operador de máquinas agrícolas.  
Trabalhador agrícola do nível A ou indiferenciado.  
Trabalhador avícola.  
Trabalhador cunícola.  
Trabalhador frutícola.  
Trabalhador horto-florícola ou hortelão.  
Trabalhador de salinas.

Grau V — 58 500\$:

Trabalhador agrícola do nível B.

Grau VI — 57 700\$:

Trabalhador auxiliar.

Outros valores:

- Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de 39\$, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 150\$, ao qual será acrescida a importância de 750\$ por refeição e 150\$ por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2 da alínea b) da cláusula 52.<sup>a</sup>;
- Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 5%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo I;
- Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 850\$ mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO II

### Categorias profissionais — Definição de funções

*Adegueiro.* — É o trabalhador responsável pela adega e todas as operações nela realizadas, executando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

*Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda e alimentação e na limpeza dos animais e das instalações.

*Apontador.* — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

*Apanhador de pinhas.* — É o trabalhador que procede ao derrube e apanha de pinhas nos pinhais.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantação de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara assim como à sua colheita e armazenamento.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço e no tratamento e profilaxia dos animais.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção ou calibragem dos ovos.

*Capataz agrícola.* — É o trabalhador que de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada herdade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, podendo dirigir ou contratar trabalhadores, de acordo com as instruções da entidade patronal.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico do carvão, executando os trabalhos preparatórios ou complementares do respectivo cozido.

*Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também responsável pela alimentação e limpeza das instalações.

*Empadador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação da vinha, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparação destas, abicando-as.

*Encarregado de exploração agrícola.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalho de enxertia, no qual é especializado.

*Feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

*Fiel de armazém agrícola.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa o trabalho de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guardador, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

*Guarda e porta de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

*Guarda de propriedade ou florestal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos e florestas, bem como todas as culturas.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado nas sementeiras e manutenção das flores e outros arbustos.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operação que visa a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

*Moto-serrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

*Operador de máquinas industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais, escavadoras ou de terraplanagem.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Ordenhador.* — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores ou outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Tirador de cortiça à falca ou bóia.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários conducentes a extracção de cortiça à falca ou bóia.

*Tirador de cortiça amadia e empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

*Tosquiador.* — É o trabalhador que, habilitado com a respectiva carteira profissional ou dotado de conhecimentos práticos, tira a lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensaque e armazenamento.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que, durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas, sob a orientação do adegueiro.

*Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas, etc.

*Trabalhador agrícola de nível B.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções que não sejam englobadas nas tarefas típicas dos trabalhadores do nível A, e que, pelas suas características, exijam um menor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, do olival, da fruta, dos legumes, do tabaco, de cereais e de outras culturas próprias dos trabalhadores desta categoria.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços de segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações e carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviário.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves e apanha dos ovos, trabalhando nas salas de incubação, colabora na vacinação.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações e carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação.

*Trabalhador de descasque de madeira.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufa.* — É o trabalhador que em viveiros ou em estufas procede às sementeiras, regas, plantações, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutas.

*Trabalhador de estufa qualificado.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas plantadas ou semeadas em viveiros ou em estufa e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos numa ou mais estufas ou viveiros.

*Trabalhador frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

*Trabalhador horto-florícola ou hortelão.* — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a direcção do mestre.

*Trabalhador de salina.* — É o trabalhador que procede ao juntar do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito, o rodo.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede a abertura e limpeza das valas de admissão e escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas, no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

### ANEXO III

#### Remuneração hora/trabalho ao dia

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais
Grau I .....	429\$23	39\$17	39\$17	39\$17	546\$74
Grau II .....	403\$27	36\$80	36\$80	36\$80	513\$67

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais
Grau III .....	356\$54	32\$54	32\$54	32\$54	454\$16
Grau IV .....	350\$20	31\$96	31\$96	31\$96	446\$08
Grau V .....	337\$50	30\$80	30\$80	30\$80	429\$90
Grau VI .....	332\$89	30\$38	30\$38	30\$38	424\$03

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

*Manuel Francisco Pereira Pombinho.  
António Neves Borges.*

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Maio de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 65 do livro n.º 8, com o n.º 157/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANEFA — Associação Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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 1997 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1997.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, definição de funções e preenchimento de lugares e cargos

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de promoção

.....

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — .....

2 — .....



3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

### **CAPÍTULO III**

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

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Garantias do trabalhador**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

2 — .....

3 — .....

- a) .....
- b) .....

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

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

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Mudança de categoria**

.....

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

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

- 1 — .....
- 2 — .....

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores com local de trabalho não fixo**

.....

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores com local de trabalho predominantemente fixo**

- a) .....
- b) .....

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Grandes deslocações**

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Quotização sindical**

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....

##### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Regulamentos internos**

1 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos que respeitem os princípios e regras enunciados no presente CCT.

2 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação do IDICT, ouvido o SETAA, e consideram-se automaticamente aprovados se no prazo de 30 dias após a sua recepção não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Definição de horário de trabalho

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Definição do trabalho nocturno

.....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição do trabalho suplementar

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do trabalho suplementar

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Condições do trabalho suplementar

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
2 — .....

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexecutabilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o

qual será posteriormente compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido, em dia a acordar directamente entre as partes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvido o SETAA.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelo menos, 5 anos de trabalho em regime de turnos, terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste CCT.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O regime de laboração em regime de turnos será, obrigatoriamente, anunciado com um mínimo de 30 dias de antecedência aos trabalhadores, devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com 8 dias de antecedência e enviadas ao SETAA.

8 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Contratos a termo

#### SECÇÃO I

##### Normas gerais

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

- 1 — .....
- a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....

2 — .....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Forma

- 1 — .....
- a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....

2 — .....

3 — .....

#### SECÇÃO II

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Caducidade**

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Conversão do contrato**

.....

**SECÇÃO III**

**Contrato de trabalho a termo incerto**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Admissibilidade**

.....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Duração**

.....

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Caducidade**

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Conversão do contrato**

- 1 — .....
- 2 — .....

**SECÇÃO IV**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Disposições comuns**

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

- 6 — .....
- 7 — .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Preferência na admissão**

- 1 — .....
- 2 — .....

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição, remuneração, 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 — Para cálculo do valor das férias, subsídios de férias e de Natal dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a termo, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{2,5 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/hora. Para obter o valor global (férias+subsídio de férias+subsídio de Natal) multiplica-se por três e adiciona-se ao salário/dia, conforme o anexo IV deste CCT.

#### 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 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno no valor de 4% da remuneração base do nível 6 do presente CCT.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1, referente ao número de faltas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada 3 anos de antiguidade na mesma categoria, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 2380\$ mensais cada uma.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 600\$, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

#### 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 VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Podem, porém, não coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar.

Os trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Feriados

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

.....

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- a) .....
- b) .....
- 4 — .....

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho  
por impedimento prolongado**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Férias e serviço militar**

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

.....

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Exercício de outra actividade durante as férias**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

.....

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

4 — .....  
 5 — .....

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso interdecorrentes.	Mediante a apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais padrastrós, sogros, noras ou genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito incluindo a data deste, se ocorrer e se for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, deverá este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos .....	Três dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prorrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessário e inadiáveis:	Até quatro dias mensais, os membros da direcção e secretários regionais da associação sindical. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela organização sindical ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
a) No exercício de funções sindicais;  b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de trabalhadores ..... Subcomissão de trabalhadores ..... Comissão coordenadora .....  c) No exercício de funções de previdência ....	Quarenta horas mensais ..... Oito horas mensais ..... Cinquenta horas mensais .....  Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
7 — Reuniões gerais de trabalho:	Até quinze horas por ano .....	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.		
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino .....	Até ao limite de tempo necessário (no máximo um dia além do das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Doença ou acidente de trabalho;</li> <li>b) Consultas médicas, tratamento e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;</li> <li>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes da imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);</li> <li>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</li> <li>e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.</li> </ul>	<p>O que for considerado indispensável . . . . .</p> <p>O indispensável . . . . .</p>	<p>Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dele obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo em falta nas condições exigidas.</p> <p>Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para a justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.</p> <p>Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, as faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, seja exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento por telefone no próprio dia.</p>
10 — Doação gratuita de sangue . . . . .	Até um dia . . . . .	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à colheita de sangue.
11 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para justificação da falta.	—	—

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1 — . . . . .
- 2 — . . . . .
  - a) . . . . .
  - b) . . . . .
  - c) . . . . .
  - d) . . . . .
  - e) . . . . .



### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

- 1 — .....  
2 — .....

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

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

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Regresso do trabalhador impedido

.....

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

- 1 — .....  
2 — .....

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
2 — .....

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Formas do processo disciplinar

.....

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
2 — .....  
3 — .....

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
2 — .....

## CAPÍTULO IX

### Livre exercício da actividade sindical na empresa

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Acção sindical na empresa

- 1 — .....  
2 — .....

- 3 — .....  
a) .....  
b) .....

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho fora do horário

.....

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho dentro do horário

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Convocatória das reuniões

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical e comissão sindical

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

.....

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
2 — .....

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

- 1 — .....  
2 — .....

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
2 — .....

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Caducidade

- .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo das partes

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Despedimento sem justa causa promovido pela entidade empregadora**

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....  
i) .....  
j) .....  
l) .....  
m) .....  
n) .....  
3 — .....

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Ilicitude do despedimento**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Efeitos da ilicitude**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
a) .....  
b) .....

- c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....

- 5 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Indemnização devida ao trabalhador**

.....

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

.....

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Rescisão sem justa causa e com aviso prévio  
por iniciativa do trabalhador**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio**

.....

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Abono do trabalho**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração**

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

### CAPÍTULO XI

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

- 2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....  
i) .....  
j) .....  
l) .....  
3 — .....  
4 — .....  
a) .....  
b) .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

- 2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....

- 3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
4 — .....  
5 — .....  
a) .....  
b) .....

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 119.<sup>a</sup>**

**Organização das actividades de segurança, higiene  
e saúde no trabalho**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

**Cláusula 120.<sup>a</sup>**

**Comunicação e participações**

.....

**Cláusula 121.<sup>a</sup>**

**Organização dos trabalhadores**

1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
2 — .....  
3 — .....

**CAPÍTULO XII**

**Condições particulares de trabalho**

**Cláusula 122.<sup>a</sup>**

**Protecção à maternidade e paternidade**

1 — .....  
2 — .....  
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**

.....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

**CAPÍTULO XIII**

**Relações entre as partes outorgantes**

**Cláusula 125.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
8 — .....  
9 — .....  
10 — .....  
11 — .....

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Declaração da maior favorabilidade

.....

### ANEXO I

#### Carreiras, acessos e enquadramentos

##### Técnicos agro-florestais

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e agro-indústria.

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de técnicos agro-florestais é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

##### Técnicos bacharéis

Os técnicos bacharéis são os profissionais habilitados com curso superior, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

##### Definição da categoria

1 — Todo o técnico bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividades técnico-comerciais e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis é feita no grau I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

#### 3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos técnicos bacharéis será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os técnicos bacharéis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de técnicos bacharéis que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

##### Técnicos licenciados

#### 1 — Condições de admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos técnicos licenciados o diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato outorgante, no prazo de oito dias, um documento, do qual conste, juntamente com a definição do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um técnico licenciado obriga-se a respeitar

a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer técnico licenciado transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado serão consideradas as seguintes condições:

- a) Terão um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de técnico licenciado do grau I;
- d) Terminado o período experimental previsto nas alíneas a) e b), passará a técnico licenciado ao grau II.

1.6 — Os técnicos licenciados com experiência anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

#### Definição da categoria

2 — A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em engenharia, não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os técnicos licenciados dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos de actividade empresarial. É assim possível aos licenciados desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos técnicos licenciados:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

#### Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data de entrada em vigor deste CCT.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

#### Trabalhadores da agricultura e silvicultura

1 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura e silvicultura, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais; os trabalhadores agrícolas, sempre que em pé de igualdade, tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal exigida. Para este efeito, deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais, desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

#### Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 anos aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.3 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinha.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante no 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço, no caso de vacatura daquele lugar.

#### Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exer-

cendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento cursos de electricista ou montador de electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado feito por engenheiro electrotécnico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

## 2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 passarão à categoria de ajudantes após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista, como os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social serão classificados como pré-oficiais.

## 3 — Deontologia profissional:

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

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

### Trabalhadores metalúrgicos

#### 1 — Aprendizagem:

1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 16 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que seja admitidos com o curso

complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

## 2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticante os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

## 3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrem ao seu serviço.

### Trabalhadores rodoviários

#### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado de um ajudante de motorista.

## 2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

### Ajudantes de operador de máquinas especiais ou de máquinas pesadas ou industriais

1 — O trabalhador é promovido automaticamente à categoria que coadjuvou, desde que a entidade empregadora não comunique até 15 dias antes do período de formação terminar, por forma escrita, a vontade de o não promover.

2 — Na promoção à categoria deve ter-se em atenção a experiência, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

3 — No caso de não ser promovido, o trabalhador tem, pelo menos, direito a recuperar o anterior posto de trabalho.



## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

*Técnico agro-florestal de grau I.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

*Técnico agro-florestal de grau II.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos e de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

*Técnico agro-florestal de grau III.* — É o trabalhador que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

*Ajudante de construção civil.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha em obras, azeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de operador de máquinas especiais.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais.* — É o trabalhador que em período de formação coadjuva o operador de máquinas pesadas ou industriais. Os ajudantes serão promovidos após 12 meses de permanência na categoria.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico, electricista ou de construção civil.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e preparar os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Capataz.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos e executar também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige, sendo de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que organiza e controla acções sob orientação de superiores hierárquicos de determinado serviço da empresa.

*Director.* — É o trabalhador que, preferencialmente com habilitações técnicas (licenciatura ou bacharelato), estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, nas actividades da empresa; exerce funções, tais como colaborar na definição da política e objectivos da empresa e planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais e instalações; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados e a política, e adapta as normas e regulamentos prescritos; cria e monta uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras, sendo de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Emetrador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e cortiça, depois daquela cortada e extraída.

*Empadador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à deslocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, abicando-as.

### Técnicos bacharéis

#### Grau I:

- Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;
- Faz executar, sob orientação de outro profissional técnico ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa;
- Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

#### Grau II:

- Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e em conformidade, determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes de trabalho e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar os danos;

- c) Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento de pessoal eventual;
- d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas de produção que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

#### Grau III:

- a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa;
- b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais bacharéis ou outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questão de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados e de promoção e licenciamento dos trabalhadores.

#### Grau IV:

- a) Realiza estudos, requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnologias susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especialidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com organismos oficiais e profissionais e com parceiros económicos relacionados com a empresa;
- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades e a tipificação dos produtos e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

#### *Escriturário:*

- a) Executa várias tarefas que variam consoante a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separando-o e classificando-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas, atende os candidatos a vagas existentes, informando-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. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;
- b) Para além da totalidade ou parte das tarefas da alínea a), pode verificar e registar a assiduidade dos trabalhadores, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas, envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento do escritório.

*Estagiário (escritório).* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-as para essa função.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações de simples reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

#### **Técnicos licenciados**

Grau I — esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontâ-

nea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Grau II — esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissionais mais qualificados que chefiam estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no interior.

Grau III — esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidades;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente de ramos e arbustos; operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Mecânico desempanador.* — É o trabalhador que detecta as avarias, substitui peças e órgãos e executa pequenas reparações.

*Mecânico qualificado.* — É o trabalhador que repara diversos tipos de equipamentos ou órgãos mecânicos destinados a qualquer tipo de máquinas.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsavelmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Moto-serrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpezas de árvores.

*Oficial de construção civil.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Oficial metalúrgico.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis ou outras viaturas e motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica, incluindo os de soldadura.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que prepara o computador para a execução de programas, opera e controla o computador, promove a optimização do funcionamento, alterando, eventualmente, a prioridade de execução dos programas ou o carregamento dos mesmos face às participações inicialmente previstas ou ao número de trabalhadores em execução simultânea, altera, eventualmente, a prioridade de saída de resultados, orienta o trabalho dos operadores de periféricos,

assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante, o cumprimento dos prazos de execução e os utilizadores do sistema, interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas, selecciona programas para execução e utiliza a linguagem de controlo do sistema operativo.

*Operador de máquinas especiais.* — É o trabalhador que conduz, manobra, opera e assegura a manutenção de máquinas multifunções (*harvesters*), detecta avarias, e para as quais se encontra devidamente habilitado.

*Operador de máquinas pesadas e industriais.* — É o trabalhador que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo *skidders* e *forwarders*), e para as quais se encontra devidamente habilitado.

*Pintor.* — É o trabalhador que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos, prepara, ensaia e afina cores e procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Porta-miras.* — É o trabalhador que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos ópticos a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos, e transporta o equipamento necessário.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador(a) que assegura a rotina diária de serviço, prepara os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações, coordena a marcação de entrevistas e reuniões, recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens, toma as providências necessárias para a realização de reuniões de trabalho, secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta, submete a correspondência a despacho e assinatura, efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação, faz traduções, redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos, faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

*Tirador de cortiça amadia ou empilhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça falca.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agrícola e silvícula e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não

queiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam dispêndio de esforço físico.

*Trabalhador agrícola especializado.* — É o trabalhador agrícola que, por experiência ou em consequência de formação profissional adequada, está habilitado a exercer a actividade especializada.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Tractorista.* — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaías, cuidando da sua manutenção, e para a condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

## ANEXO III

### Remunerações mensais mínimas e enquadramento

#### Quadro de pessoal efectivo

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações
1	Director ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	196 000\$00
2	Técnico agro-florestal de grau IV ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau III	184 800\$00
3	Chefe de serviços ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II	173 600\$00
4	Encarregado geral ..... Operador de informática ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico agro-florestal de grau III ..... Técnico licenciado de grau I .....	140 100\$00
5	Encarregado de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico agro-florestal de grau II ..... Técnico bacharel de grau I .....	123 200\$00
6	Caixa ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico qualificado ..... Operador de máquinas especiais ..... Primeiro-escriturário ..... Técnico agro-florestal de grau I .....	103 100\$00
7	Encarregado de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico desempañador ..... Segundo-escriturário .....	97 500\$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 de electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Terceiro-escriturário .....	89 600\$00

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações
9	Capataz ..... Motorista de pesados até 19 t ..... Motosserrista ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista .....	85 200\$00
10	Auxiliar administrativo ..... Enxertador ..... Podador ..... Tractorista ..... Tirador de cortiça amadia ou empilhador ..... Trabalhador agrícola especializado .....	79 600\$00
11	Ajudante de mecânico ..... Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Capataz de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Emetrador ou ajuntador ..... Empador ou armador de vinhas .....	74 000\$00

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações
11	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 .....	74 000\$00
12	Ajudante de construção civil ..... Ajudante de electricista ..... Ajudante de motorista ..... Estagiário do 1.º ano (escritório) ..... Ferramenteiro ..... Trabalhador agrícola .....	64 400\$00
13	Aprendizes: De 17 a 18 anos de idade ..... De 16 a 17 anos de idade .....	56 700\$00 53 800\$00

#### ANEXO IV

##### Remunerações diárias — Trabalho sazonal

Nível	Categoria profissional	Tabela diária	Parte proporcional			Total diário
			Férias	Subsídio de férias	Subsídio de Natal	
6	Operador de máquinas especiais .....	4 758\$00	540\$00	540\$00	540\$00	6 378\$00
8	Operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> .....	4 135\$00	469\$00	469\$00	469\$00	5 542\$00
9	Moto-serrista ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> .....	3 932\$00	446\$00	446\$00	446\$00	5 270\$00
10	Enxertador ..... Podador ..... Tirador de cortiça amadia ..... Trabalhador agrícola especializado ..... Tractorista .....	3 673\$00	417\$00	417\$00	417\$00	4 924\$00
11	Carpinteiro ..... Emetrador 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 .....	3 415\$00	388\$00	388\$00	388\$00	4 579\$00
12	Ajudante de construção civil ..... Ferramenteiro ..... Trabalhador agrícola .....	2 972\$00	337\$00	337\$00	337\$00	3 983\$00

Lisboa, 7 de Abril de 1997.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas:  
*Severino Rodrigo Perez Corêa de Sá.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
*Joaquim Venâncio.*

Entrado em 11 de Abril de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 64 do livro n.º 8, com o n.º 156/97, 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 FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — .....

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos de trabalho, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986 e 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 21, de 8 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 23, de 22 de Junho de 1995, e 22, de 15 de Junho de 1996.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — .....

2 — A presente tabela e o subsídio de alimentação produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

3 — A tabela salarial e o subsídio de alimentação vigorarão entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1997.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 205\$, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	96 900\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	93 500\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	79 600\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	75 000\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico .....	70 900\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	63 750\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (de escritório) ..... Guarda .....	59 650\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	59 400\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	(*) 46 050\$00
10	Paquete até 17 anos .....	(*) 42 750\$00

(\*) Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 17 de Fevereiro de 1997.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
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 Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 8 de Maio de 1997.

Depositado em 23 de Maio de 1997, a fl. 64 do livro n.º 8, com o n.º 152/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....  
2 — .....

3 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Trabalho por turnos**

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho suplementar quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no montante de 860\$.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho suplementar**

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição no montante de 860\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 1270\$ por cada quatro anos de serviço na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

- 2 — .....

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Grandes deslocações**

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 8140\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desses subsídios. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Deslocações fora do continente**

- f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 4 070 000\$.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Refeitórios**

- 1 — .....  
2 — .....

3 — Em caso de não fornecerem refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 335\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

**ANEXO II**

**b) Tabela salarial**

Grupo 1 .....	129 860\$00
Grupo 2 .....	111 280\$00
Grupo 3 .....	92 040\$00
Grupo 4 .....	85 320\$00
Grupo 5 .....	80 420\$00
Grupo 6 .....	67 160\$00
Grupo 7 .....	67 060\$00
Grupo 8 .....	66 945\$00
Grupo 9 .....	64 125\$00
Grupo 10 .....	61 735\$00
Grupo 11 .....	60 425\$00
Grupo 12 .....	52 925\$00
Grupo 13 .....	47 495\$00
Grupo 14 .....	46 730\$00
Grupo 15 .....	44 230\$00
Grupo 16 .....	44 125\$00
Grupo 17 .....	44 025\$00
Grupo 18 .....	43 920\$00
Grupo 19 .....	43 815\$00

Lisboa, 7 de Abril de 1997.

Pela ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

José Luís Carapinha Rei.

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

**Declaração**

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 11 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 20 de Maio de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 65 do livro n.º 8, com o n.º 158/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre as partes signatárias foram acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com alterações subsequentes:

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial é válida pelo período de 12 meses e produz efeitos, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, desde o dia 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997.

.....

**Cláusula 19.ª**

**Regime de turnos**

.....

6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio de 1215\$ ou servida pela Empresa nesse local nas condições dos refeitórios da mesma.

.....

**Cláusula 30.ª**

**Condições de prestação de trabalho suplementar**

.....

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios de acordo com o previsto na cláusula 159.ª ou, na impossibilidade, a conceder um subsídio no valor de 1215\$ para almoço, jantar ou ceia e de 235\$ para pequeno-almoço.

.....

**Cláusula 46.ª**

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Os trabalhadores têm direito nas pequenas deslocações:

- a) .....
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 1215\$ para almoço, jantar ou ceia e de 235\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de os tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem;
- c) .....

**Cláusula 47.ª**

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes**

.....

2 — .....

- a) .....
- b) Ao pagamento de uma ajuda de custos no valor de 1450\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado.

**Cláusula 48.ª**

**Grandes deslocações ao estrangeiro**

.....

2 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Ajuda de custo no valor de 4235\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e) .....
- f) .....

**Cláusula 50.ª**

**Seguro do pessoal deslocado**

1 — A Empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 8 476 330 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no País e no estrangeiro.

2 — Nas grandes deslocações, a Empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 8 476 330 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local habitual de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

**Cláusula 58.ª**

**Retribuições — Princípios gerais**

.....

2 — Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo III-A para cada nível.

**Cláusula 60.ª**

**Diuturnidades de antiguidade na Empresa**

.....

6 — [...] O valor mínimo da diuturnidade a partir de 1 de Janeiro de 1997 será de 1090\$.

**Cláusula 67.ª**

**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 5205\$.



2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 2790\$:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

Aos trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido na cláusula 19.<sup>a</sup>, será atribuído um subsídio de 400\$ e 800\$, respectivamente para o primeiro e segundo turnos, e para o terceiro, nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>, terão direito a um subsídio de 175\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Subsídio de educação

A Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- 1) Creche — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creches a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 7370\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 2) Jardim infantil — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 10 025\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 3) Tempos livres — a todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no Bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 6405\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

.....

4 — No caso de não existir ou não funcionar refeitório no local de trabalho, a Empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 1215\$.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Subsídio de nascimento

1 — Os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 5225\$ pelo nascimento de cada filho.

.....

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 78 005\$ contra apresentação dos documentos respectivos.

#### Cláusula 184.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

Consideram-se em vigor os acordos anteriormente negociados e subscritos pelas partes que não foram objecto de publicação.

#### ANEXO III-A

##### Retribuição base

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
18	426 500\$00	Assessor superior. Director.
17	376 500\$00	Advogado/consultor jurídico VI. Assessor VI. Director II. Economista VI. Profissional de engenharia VI.
16	332 400\$00	Advogado/consultor jurídico V. Assessor V. Assistente social VI. Consultor III. Director I. Economista V. Profissional de engenharia V. Psicólogo VI.
15	288 000\$00	Advogado/consultor jurídico IV. Analista de sistemas III. Assessor IV. Assistente social V. Chefe de departamento. Consultor II. Economista IV. Médico coordenador. Organizador III. Profissional de engenharia IV. Psicólogo V. Técnico comprador de ramas III.
14	243 900\$00	Advogado/consultor jurídico III. Analista de sistemas II. Assessor III. Assistente social IV. Chefe de serviço II. Consultor I. Economista III. Encarregado-chefe téc. manut. mecânica. Encarregado-chefe electricista. Encarregado téc. elect. electrónica. Médico. Organizador II. Profissional de engenharia III. Programador informático III. Psicólogo IV. Técnico comprador de ramas II.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
13	199 500\$00	Advogado/consultor jurídico II. Analista de sistemas I. Assessor II. Assistente social III. Chefe de serviço I. Economista II. Encarregado-chefe fabril. Encarregado téc. manut. mecânica. Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico II. Organizador I. Profissional de engenharia II. Programador informático II. Psicólogo III. Técnico comprador de ramas I. Técnico de electricidade electrónica III.
12	170 200\$00	Advogado/consultor jurídico I. Agente de estudos III. Assessor I. Assistente social II. Chefe de equipa de electricistas. Chefe de equipa técnica manut. mecânica. Chefe de secção III. Chefe de sector fabril. Classificador de tabacos III. Desenhador projectista III. Economista I. Encarregado de ar condicionado e frio. Encarregado de fogueiros. Encarregado metalúrgico I. Enfermeiro-coordenador. Profissional de engenharia I. Programador informático I. Promotor de vendas III. Psicólogo II. Secretário CA II. Técnico elect. electrónica II. Técnico de planeamento produto III.
11	148 100\$00	Agente de estudos II. Agente de métodos III. Analista químico III. Assistente social I. Chefe de equipa de ar condicionado e frio. Chefe de equipa de fogueiros. Chefe de equipa metalúrgico. Chefe de secção II. Classificador de tabacos II. Comprador III. Caixa administrativo III. Desenhador projectista II. Electricista III. Encarregado fabril II. Encarregado gráfico. Enfermeiro II. Inspector de equipamentos III. Inspector de vendas III. Preparador de trabalho III. Promotor de vendas II. Psicólogo I. Secretário CA I. Secretário de direcção II. Técnico de codificação normalização III. Técnico de electricidade electrónica I. Técnico de estudos comerciais III. Técnico de manutenção mecânica III. Técnico de planeamento de produto II. Técnico de publicidade III. Verificador de materiais III.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
10	133 300\$00	Agente de estudos I. Agentes de métodos II. Analista químico II. Assistente administrativo. Caixa administrativo II. Chefe de equipa prof. gráfico. Chefe de secção I. Classificador de tabacos I. Comprador II. Controlador de refeitório III. Correspondente em línguas estrangeiras III. Desenhador de estudos II. Desenhador projectista I. Documentalista III. Educador-coordenador de jardim infantil. Electricista II. Encarregado fabril I. Enfermeiro I. Fogoeiro III. Inspector de equipamentos II. Inspector de vendas II. Mecânico de ar condicionado e frio III. Mecânico auto III. Planificador III. Preparador-classificador de amostras III. Preparador de trabalho II. Professor-coord. act. infantis. Promotor de vendas I. Secretário de direcção I. Serralheiro civil III. Soldador III. Téc. oficial de manut. mecânica III. Técnico de codificação normalização II. Técnico de estudos comerciais II. Técnico de manutenção mecânica II. Técnico de planeamento produto I. Técnico de publicidade II. Verificador de materiais II.
9	122 500\$	Agente de métodos I. Analista químico I. Arvorado de construção civil. Caixa administrativo I. Chefe de equipa fabril. Comprador I. Controlador de refeitório II. Correspondente em línguas estrangeiras II. Desenhador de estudos I. Documentalista II. Educador de infância II. Electricista I. Encarregado de armazém. Encarregado de cargas e descargas. Encarregado de máq. t. empilhamento. Encarregado de segurança. Encarregado de vigilância. Escriturário III. Estafeta auto III. Fogoeiro II. Impressor gráfico III. Inspector de equipamentos I. Inspector de vendas I. Mecânico de ar condicionado e frio II. Mecânico auto II. Motorista III. Operador de computador III. Planificador II. Preparador de trabalho I. Preparador-classificador de amostras II. Serralheiro civil II. Soldador II. Técnico oficial de manut. mecânica II. Técnico de codificação norm. I. Técnico de estudos comerciais I. Técnico de manutenção mecânica I. Técnico oficial de manut. mecânica II. Técnico de publicidade I. Vendedor-atendedor III. Verificador de materiais I.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
8	111 700\$00	<p>Analista químico estagiário.  Carpinteiro de limpos III.  Chefe de equipa cargas e descargas.  Chefe de equipa máq. t. empilhamento.  Comprador estagiário.  Controlador de refeitório I.  Correspondente em línguas estrangeiras I.  Desenhador de estudos estagiário.  Desenhador de execução II.  Documentalista I.  Educador de infância I.  Electricista pré-oficial.  Escriturário II.  Estafeta auto II.  Fiel de armazém III.  Fogueiro I.  Impressor gráfico II.  Mecânico de ar condicionado e frio I.  Mecânico auto I.  Motorista II.  Operador de computador II.  Operador de máquinas III.  Pedreiro III.  Pintor III.  Planificador I.  Preparador <i>blending</i> III.  Preparador classif. amostras I.  Recepcionista III.  Serralheiro civil I.  Soldador I.  Téc. manut. mec. pré-oficial.  Téc. oficial de manut. mecânica I.  Vendedor-atendedor II.</p>
7	102 100\$00	<p>Ajudante de fogueiro III.  Caixeiro III.  Carpinteiro de limpos II.  Chefe de equipa de limpezas.  Chefe de equipa op. manual gráfico.  Chefe de equipa reprografia.  Chefe de equipa vigilância.  Condutor de máquinas t. empilhamento III.  Controlador de laboratório III.  Cortador de guilhotina III.  Desenhador de execução I.  Escriturário I.  Estafeta auto I.  Fiel de armazém II.  Impressor gráfico I.  Lubrificador de máquinas III.  Mecânico de ar condicionado e frio pré-of.  Mecânico auto pré-oficial.  Motorista I.  Operador de bobinagem contracolagem III.  Operador de computador I.  Operador de manut. baterias III.  Operador de máquinas II.  Operador de máquinas de recolha de dados II.  Pedreiro II.  Pintor II.  Planificador estagiário.  Preparador <i>blending</i> II.  Preparador classif. amostras estag.  Recepcionista II.  Soldador pré-oficial.  Téc. oficial de manut. mecânica pré-of.  Telefonista III.  Vendedor-atendedor I.  Serralheiro civil pré-oficial.</p>
7	94 699\$00	<p>Ajudante de fogueiro II.  Animador de actividades infantis II.  Arquivista técnico II.  Caixeiro II.</p>

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
6	94 600\$00	<p>Carpinteiro de limpos I.  Condutor de máquinas t. empilhamento II.  Controlador de laboratório II.  Cortador de guilhotina II.  Dactilógrafo III.  Escriturário estagiário.  Estafeta auto estagiário.  Fiel de armazém I.  Impressor gráfico estagiário.  Lubrificador de máquinas II.  Motorista estagiário.  Op. bobinagem contracolagem II.  Operador de computador estagiário.  Operador de manutenção baterias II.  Operador de máquinas I.  Operador de máquinas de recolha de dados I.  Operador de tratamento de águas II.  Pedreiro I.  Pintor I.  Porteiro-recepcionista II.  Preparador <i>blending</i> I.  Recepcionista I.  Recolhedor III.  Reprodutor de documentos III.  Telefonista II.  Vendedor-atendedor estagiário.  Vigilante c/ funções pedagógicas III.</p>
5	87 300\$00	<p>Animador de actividades infantis I.  Ajudante de fogueiro I.  Ajudante de motorista II.  Amostrador de controlo de qualidade II.  Arquivista técnico I.  Auxiliar II.  Auxiliar de segurança II.  Caixeiro I.  Carpinteiro de limpos estagiário.  Chefe de equipa de lavandaria/rouparia.  Condutor de máquinas t. empilhamento I.  Contínuo II.  Controlador de laboratório I.  Cortador de guilhotina I.  Cozinheiro II.  Dactilógrafo II.  Empregado de serviços externos II.  Ferramenteiro II.  Fiel de armazém estagiário.  Lubrificador de máquinas I.  Operador de bobinagem contracolagem I.  Operador manual gráfico II.  Operador de manutenção baterias I.  Operador de máquinas auxiliares II.  Operador de máquinas estagiário.  Operador de tratamento de águas I.  Pedreiro estagiário.  Pintor estagiário.  Porteiro II.  Porteiro-recepcionista I.  Preparador <i>blending</i> estagiário.  Recepcionista estagiário.  Recolhedor II.  Reprodutor de documentos II.  Telefonista I.  Vigilante c/ funções pedagógicas II.</p>
4	82 100\$00	<p>Ajudante de motorista I.  Amostrador de controlo de qualidade I.  Arquivista técnico estagiário.  Aux. de apoio gráfico II.  Auxiliar I.  Auxiliar de segurança I.  Condutor de máquinas t. emp. estag.  Contínuo I.  Controlador de laboratório estagiário.  Cortador de guilhotina estagiário.</p>

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
4	82 100\$000	Costureiro II. Cozinheiro I. Dactilógrafo I. Empregado de serviços externos I. Ferramenteiro I. Guarda II. Lubrificador de máquinas estagiário. Operador de bobinagem contacolagem est. Operador manual gráfico I. Operador de manutenção baterias estag. Operador de máquinas auxiliares I. Operador de tratamento de águas estagiário. Porteiro I. Porteiro-recepcionista estagiário. Recolhedor I. Reprodutor de documentos I. Telefonista estagiário. Vigilante c/ funções pedagógicas I.
3	78 000\$00	Auxiliar de apoio gráfico I. Costureiro I. Empregado de balcão II. Empregado de balneários sanitários. Empregado de lavandaria/rouparia II. Estafeta II. Guarda I. Operador manual gráfico estagiário. Reprodutor de documentos estagiário. Revisteiro II. Vigilante c/ funções pedagógicas est.
2	74 300\$00	Empregado de balcão I. Empregado de lavandaria/rouparia I. Estafeta I. Revisteiro I. Trabalhador de limpezas II.
1	70 700\$00	Paquete II. Trabalhador de limpezas I.
0	59 800\$00	Paquete I.

Lisboa, 19 de Março de 1997.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa o 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, 16 de Abril de 1997. — Pela Direcção Nacional, (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:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 19 de Maio de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 65 do livro n.º 8, com o n.º 160, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/79, na sua redacção actual.

**AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre as partes signatárias foram acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com alterações subsequentes:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial é válida pelo período de 12 meses e produz efeitos, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, desde o dia 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997.

.....

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Regime de turnos**

.....

6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio de 1215\$ ou servida pela Empresa nesse local nas condições dos refeitórios da mesma.

.....

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Condições de prestação de trabalho suplementar**

.....

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios de acordo com o previsto na cláusula 159.<sup>a</sup> ou, na impossibilidade, a conceder um subsídio no valor de 1215\$ para almoço, jantar ou ceia e de 235\$ para pequeno-almoço.

.....

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Os trabalhadores têm direito nas pequenas deslocações:

- a) .....
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 1215\$ para almoço, jantar ou ceia e de 235\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de os tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem.
- c) .....

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes**

.....

2 — .....

- a) .....
- b) Ao pagamento de uma ajuda de custos no valor de 1450\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Grandes deslocações ao estrangeiro**

.....

2 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Ajuda de custo no valor de 4235\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e) .....
- f) .....

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Seguro do pessoal deslocado**

1 — A Empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 8 476 330 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no País e no estrangeiro.

2 — Nas grandes deslocações a Empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 8 476 330 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local habitual de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Retribuições — Princípios gerais**

.....

2 — Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo III-A para cada nível.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades de antiguidade na Empresa**

.....

6 — [...] O valor mínimo da diuturnidade a partir de 1 de Janeiro de 1997 será de 1090\$.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 5205\$.

2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 2790\$:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

Aos trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido na cláusula 19.<sup>a</sup>, será atribuído um subsídio de 400\$ e 800\$, respectivamente para o primeiro e segundo turnos, e para o terceiro, nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>, terão direito a um subsídio de 175\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Subsídio de educação

A Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- 1) Creche — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creches a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 7370\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 2) Jardim infantil — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 10 025\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 3) Tempos livres — a todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no Bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 6405\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

.....

4 — No caso de não existir ou não funcionar refeitório no local de trabalho, a Empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 1215\$.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Subsídio de nascimento

1 — Os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 5225\$ pelo nascimento de cada filho.

.....

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 78 005\$ contra apresentação dos documentos respectivos.

#### Cláusula 184.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

Consideram-se em vigor os acordos anteriormente negociados e subscritos pelas partes que não foram objecto de publicação.

#### ANEXO III-A

##### Retribuição base

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
18	426 500\$00	Assessor superior. Director.
17	376 500\$00	Advogado/consultor jurídico VI. Assessor VI. Director II. Economista VI. Profissional de engenharia VI.
16	332 400\$00	Advogado/consultor jurídico V. Assessor V. Assistente social VI. Consultor III. Director I. Economista V. Profissional de engenharia V. Psicólogo VI.
15	288 000\$00	Advogado/consultor jurídico IV. Analista de sistemas III. Assessor IV. Assistente social V. Chefe de departamento. Consultor II. Economista IV. Médico coordenador. Organizador III. Profissional de engenharia IV. Psicólogo V. Técnico comprador de ramas III.
14	243 900\$00	Advogado/consultor jurídico III. Analista de sistemas II. Assessor III. Assistente social IV. Chefe de serviço II. Consultor I. Economista III. Encarregado-chefe téc. manut. mecânica. Encarregado-chefe electricista. Encarregado téc. elect. electrónica. Médico. Organizador II. Profissional de engenharia III. Programador informático III. Psicólogo IV. Técnico comprador de ramas II.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
13	199 500\$00	Advogado/consultor jurídico II. Analista de sistemas I. Assessor II. Assistente social III. Chefe de serviço I. Economista II. Encarregado-chefe fabril. Encarregado téc. manut. mecânica. Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico II. Organizador I. Profissional de engenharia II. Programador informático II. Psicólogo III. Técnico comprador de ramas I. Técnico de electricidade electrónica III.
12	170 200\$00	Advogado/consultor jurídico I. Agente de estudos III. Assessor I. Assistente social II. Chefe de equipa de electricistas. Chefe de equipa técnica manut. mecânica. Chefe de secção III. Chefe de sector fabril. Classificador de tabacos III. Desenhador projectista III. Economista I. Encarregado de ar condicionado e frio. Encarregado de fogueiros. Encarregado metalúrgico I. Enfermeiro-coordenador. Profissional de engenharia I. Programador informático I. Promotor de vendas III. Psicólogo II. Secretário CA II. Técnico elect. electrónica II. Técnico de planeamento produto III.
11	148 100\$00	Agente de estudos II. Agente de métodos III. Analista químico III. Assistente social I. Chefe de equipa de ar condicionado e frio. Chefe de equipa de fogueiros. Chefe de equipa metalúrgico. Chefe de secção II. Classificador de tabacos II. Comprador III. Caixa administrativo III. Desenhador projectista II. Electricista III. Encarregado fabril II. Encarregado gráfico. Enfermeiro II. Inspector de equipamentos III. Inspector de vendas III. Preparador de trabalho III. Promotor de vendas II. Psicólogo I. Secretário CA I. Secretário de direcção II. Técnico de codificação normalização III. Técnico de electricidade electrónica I. Técnico de estudos comerciais III. Técnico de manutenção mecânica III. Técnico de planeamento de produto II. Técnico de publicidade III. Verificador de materiais III.
10	133 300\$00	Agente de estudos I. Agentes de métodos II. Analista químico II. Assistente administrativo. Caixa administrativo II. Chefe de equipa prof. gráfico.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
10	133 300\$00	Chefe de secção I. Classificador de tabacos I. Comprador II. Controlador de refeitório III. Correspondente em línguas estrangeiras III. Desenhador de estudos II. Desenhador projectista I. Documentalista III. Educador-coordenador de jardim infantil. Electricista II. Encarregado fabril I. Enfermeiro I. Fogheiro III. Inspector de equipamentos II. Inspector de vendas II. Mecânico de ar condicionado e frio III. Mecânico auto III. Planificador III. Preparador-classificador de amostras III. Preparador de trabalho II. Professor-coord. act. infantis. Promotor de vendas I. Secretário de direcção I. Serralheiro civil III. Soldador III. Téc. oficial de manut. mecânica III. Técnico de codificação normalização II. Técnico de estudos comerciais II. Técnico de manutenção mecânica II. Técnico de planeamento produto I. Técnico de publicidade II. Verificador de materiais II.
9	122 500\$	Agente de métodos I. Analista químico I. Arvorado de construção civil. Caixa administrativo I. Chefe de equipa fabril. Comprador I. Controlador de refeitório II. Correspondente em línguas estrangeiras II. Desenhador de estudos I. Documentalista II. Educador de infância II. Electricista I. Encarregado de armazém. Encarregado de cargas e descargas. Encarregado de máq. t. empilhamento. Encarregado de segurança. Encarregado de vigilância. Escriturário III. Estafeta auto III. Fogheiro II. Impressor gráfico III. Inspector de equipamentos I. Inspector de vendas I. Mecânico de ar condicionado e frio II. Mecânico auto II. Motorista III. Operador de computador III. Planificador II. Preparador de trabalho I. Preparador-classificador de amostras II. Serralheiro civil II. Soldador II. Técnico oficial de manut. mecânica II. Técnico de codificação norm. I. Técnico de estudos comerciais I. Técnico de manutenção mecânica I. Técnico oficial de manut. mecânica II. Técnico de publicidade I. Vendedor-atendedor III. Verificador de materiais I.
8	111 700\$00	Analista químico estagiário. Carpinteiro de limpos III. Chefe de equipa cargas e descargas. Chefe de equipa máq. t. empilhamento. Comprador estagiário.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
8	111 700\$00	<p>Controlador de refeitório I. Correspondente em línguas estrangeiras I. Desenhador de estudos estagiário. Desenhador de execução II. Documentalista I. Educador de infância I. Electricista pré-oficial. Escriturário II. Estafeta auto II. Fiel de armazém III. Fogoeiro I. Impressor gráfico II. Mecânico de ar condicionado e frio I. Mecânico auto I. Motorista II. Operador de computador II. Operador de máquinas III. Pedreiro III. Pintor III. Planificador I. Preparador <i>blending</i> III. Preparador classif. amostras I. Recepcionista III. Serralheiro civil I. Soldador I. Téc. manut. mec. pré-oficial. Téc. oficial de manut. mecânica I. Vendedor-atendedor II.</p>
7	102 100\$00	<p>Ajudante de fogoeiro III. Caixeiro III. Carpinteiro de limpos II. Chefe de equipa de limpezas. Chefe de equipa op. manual gráfico. Chefe de equipa reprografia. Chefe de equipa vigilância. Condutor de máquinas t. empilhamento III. Controlador de laboratório III. Cortador de guilhotina III. Desenhador de execução I. Escriturário I. Estafeta auto I. Fiel de armazém II. Impressor gráfico I. Lubrificador de máquinas III. Mecânico de ar condicionado e frio pré-of. Mecânico auto pré-oficial. Motorista I. Operador de bobinagem contracolagem III. Operador de computador I. Operador de manut. baterias III. Operador de máquinas II. Operador de máquinas de recolha de dados II. Pedreiro II. Pintor II. Planificador estagiário. Preparador <i>blending</i> II. Preparador classif. amostras estag. Recepcionista II. Soldador pré-oficial. Téc. oficial de manut. mecânica pré-of. Telefonista III. Vendedor-atendedor I. Serralheiro civil pré-oficial.</p>
6	94 600\$00	<p>Ajudante de fogoeiro II. Animador de actividades infantis II. Arquivista técnico II. Caixeiro II. Carpinteiro de limpos I. Condutor de máquinas t. empilhamento II. Controlador de laboratório II. Cortador de guilhotina II. Dactilógrafo III. Escriturário estagiário. Estafeta auto estagiário.</p>

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
6	94 600\$00	<p>Fiel de armazém I. Impressor gráfico estagiário. Lubrificador de máquinas II. Motorista estagiário. Op. bobinagem contracolagem II. Operador de computador estagiário. Operador de manutenção baterias II. Operador de máquinas I. Operador de máquinas de recolha de dados I. Operador de tratamento de águas II. Pedreiro I. Pintor I. Porteiro-recepcionista II. Preparador <i>blending</i> I. Recepcionista I. Recolhedor III. Reprodutor de documentos III. Telefonista II. Vendedor-atendedor estagiário. Vigilante c/ funções pedagógicas III.</p>
5	87 300\$00	<p>Animador de actividades infantis I. Ajudante de fogoeiro I. Ajudante de motorista II. Amostrador de controlo de qualidade II. Arquivista técnico I. Auxiliar II. Auxiliar de segurança II. Caixeiro I. Carpinteiro de limpos estagiário. Chefe de equipa de lavandaria/rouparia. Condutor de máquinas t. empilhamento I. Contínuo II. Controlador de laboratório I. Cortador de guilhotina I. Cozinheiro II. Dactilógrafo II. Empregado de serviços externos II. Ferramenteiro II. Fiel de armazém estagiário. Lubrificador de máquinas I. Operador de bobinagem contracolagem I. Operador manual gráfico II. Operador de manutenção baterias I. Operador de máquinas auxiliares II. Operador de máquinas estagiário. Operador de tratamento de águas I. Pedreiro estagiário. Pintor estagiário. Porteiro II. Porteiro-recepcionista I. Preparador <i>blending</i> estagiário. Recepcionista estagiário. Recolhedor II. Reprodutor de documentos II. Telefonista I. Vigilante c/ funções pedagógicas II.</p>
4	82 100\$000	<p>Ajudante de motorista I. Amostrador de controlo de qualidade I. Arquivista técnico estagiário. Aux. de apoio gráfico II. Auxiliar I. Auxiliar de segurança I. Condutor de máquinas t. emp. estag. Contínuo I. Controlador de laboratório estagiário. Cortador de guilhotina estagiário. Costureiro II. Cozinheiro I. Dactilógrafo I. Empregado de serviços externos I. Ferramenteiro I. Guarda II. Lubrificador de máquinas estagiário. Operador de bobinagem contracolagem est.</p>



Nível	Vencimento (1997)	Categoria
4	82 100\$00	Operador manual gráfico I. Operador de manutenção baterias estag. Operador de máquinas auxiliares I. Operador de tratamento de águas estagiário. Porteiro I. Porteiro-recepcionista estagiário. Recolhedor I. Reprodutor de documentos I. Telefonista estagiário. Vigilante c/ funções pedagógicas I.
3	78 000\$00	Auxiliar de apoio gráfico I. Costureiro I. Empregado de balcão II. Empregado de balneários sanitários. Empregado de lavandaria/rouparia II. Estafeta II. Guarda I. Operador manual gráfico estagiário. Reprodutor de documentos estagiário. Revisteiro II. Vigilante c/ funções pedagógicas est.
2	74 300\$00	Empregado de balcão I. Empregado de lavandaria/rouparia I. Estafeta I. Revisteiro I. Trabalhador de limpezas II.
1	70 700\$00	Paquete II. Trabalhador de limpezas I.
0	59 800\$00	Paquete I.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, e do SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 19 de Março de 1997.

Entrado em 19 de Maio de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 65 do livro n.º 8, com o n.º 161/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 19-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.**

Entre as partes signatárias foram acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim*

do *Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com alterações subsequentes:

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial é válida pelo período de 12 meses e produz efeitos, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, desde o dia 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997.

.....

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Regime de turnos

.....

6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio de 1215\$ ou servida pela Empresa nesse local nas condições dos refeitórios da mesma.

.....

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Condições de prestação de trabalho suplementar

.....

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios de acordo com o previsto na cláusula 159.<sup>a</sup> ou, na impossibilidade, a conceder um subsídio no valor de 1215\$ para almoço, jantar ou ceia e de 235\$ para pequeno almoço.

.....

## Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores têm direito nas pequenas deslocações:

a) .....

b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 1215\$ para almoço, jantar ou ceia e de 235\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de os tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem.

c) .....

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

.....

2 — .....

a) .....

b) Ao pagamento de uma ajuda de custos no valor de 1450\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro

.....

2 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Ajuda de custo no valor de 4235\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e) .....
- f) .....

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — A Empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 8 476 330 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no País e no estrangeiro.

2 — Nas grandes deslocações a Empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 8 476 330 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local habitual de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuições — Princípios gerais

.....

2 — Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo III-A para cada nível.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades de antiguidade na empresa

.....

6 — [...] O valor mínimo da diuturnidade a partir de 1 de Janeiro de 1997 será de 1090\$

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 5205\$.

2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 2790\$:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

Aos trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido

na cláusula 19.<sup>a</sup>, será atribuído um subsídio de 400\$ e 800\$, respectivamente para o primeiro e segundo turnos, e para o terceiro, nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>, terão direito a um subsídio de 175\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Subsídio de educação

A Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- 1) Creche — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creches a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 7370\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 2) Jardim infantil — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 10 025\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 3) Tempos livres — a todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no Bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 6405\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

.....

4 — No caso de não existir ou não funcionar refeitório no local de trabalho, a Empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 1215\$.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Subsídio de nascimento

1 — Os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 5225\$ pelo nascimento de cada filho.

.....

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 78 005\$ contra apresentação dos documentos respectivos.

Cláusula 184.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

Consideram-se em vigor os acordos anteriormente negociados e subscritos pelas partes que não foram objecto de publicação.

**ANEXO III-A**

**Retribuição base**

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
18	426 500\$00	Assessor superior. Director.
17	376 500\$00	Advogado/consultor jurídico VI. Assessor VI. Director II. Economista VI. Profissional de engenharia VI.
16	332 400\$00	Advogado/consultor jurídico V. Assessor V. Assistente social VI. Consultor III. Director I. Economista V. Profissional de engenharia V. Psicólogo VI.
15	288 000\$00	Advogado/consultor jurídico IV. Analista de sistemas III. Assessor IV. Assistente social V. Chefe de departamento. Consultor II. Economista IV. Médico coordenador. Organizador III. Profissional de engenharia IV. Psicólogo V. Técnico comprador de ramas III.
14	243 900\$00	Advogado/consultor jurídico III. Analista de sistemas II. Assessor III. Assistente social IV. Chefe de serviço II. Consultor I. Economista III. Encarregado-chefe téc. manut. mecânica. Encarregado-chefe electricista. Encarregado técn. elect. electrónica. Médico. Organizador II. Profissional de engenharia III. Programador informático III. Psicólogo IV. Técnico comprador de ramas II.
13	199 500\$00	Advogado/consultor jurídico II. Analista de sistemas I. Assessor II. Assistente social III. Chefe de serviço I. Economista II. Encarregado-chefe fabril. Encarregado técn. manut. mecânica. Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico II. Organizador I. Profissional de engenharia II. Programador informático II. Psicólogo III. Técnico comprador de ramas I. Técnico de electricidade electrónica III.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
12	170 200\$00	Advogado/consultor jurídico I. Agente de estudos III. Assessor I. Assistente social II. Chefe de equipa de electricistas. Chefe de equipa técnica manut. mecânica. Chefe de secção III. Chefe de sector fabril. Classificador de tabacos III. Desenhador projectista III. Economista I. Encarregado de ar condicionado e frio. Encarregado de fogueiros. Encarregado metalúrgico I. Enfermeiro-coordenador. Profissional de engenharia I. Programador informático I. Promotor de vendas III. Psicólogo II. Secretário CA II. Técnico elect. electrónica II. Técnico de planeamento produto III.
11	148 100\$00	Agente de estudos II. Agente de métodos III. Analista químico III. Assistente social I. Chefe de equipa de ar condicionado e frio. Chefe de equipa de fogueiros. Chefe de equipa metalúrgico. Chefe de secção II. Classificador de tabacos II. Comprador III. Caixa administrativo III. Desenhador projectista II. Electricista III. Encarregado fabril II. Encarregado gráfico. Enfermeiro II. Inspector de equipamentos III. Inspector de vendas III. Preparador de trabalho III. Promotor de vendas II. Psicólogo I. Secretário CA I. Secretário de direcção II. Técnico de codificação normalização III. Técnico de electricidade electrónica I. Técnico de estudos comerciais III. Técnico de manutenção mecânica III. Técnico de planeamento de produto II. Técnico de publicidade III. Verificador de materiais III.
10	133 300\$00	Agente de estudos I. Agentes de métodos II. Analista químico II. Assistente administrativo. Caixa administrativo II. Chefe de equipa prof. gráfico. Chefe de secção I. Classificador de tabacos I. Comprador II. Controlador de refeitório III. Correspondente em línguas estrangeiras III. Desenhador de estudos II. Desenhador projectista I. Documentalista III. Educador-coordenador de jardim infantil. Electricista II. Encarregado fabril I. Enfermeiro I. Fogoeiro III. Inspector de equipamentos II. Inspector de vendas II. Mecânico de ar condicionado e frio III.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
10	133 300\$00	<p>Mecânico auto III.  Planificador III.  Preparador-classificador de amostras III.  Preparador de trabalho II.  Professor-coord. act. infantis.  Promotor de vendas I.  Secretário de direcção I.  Serralheiro civil III.  Soldador III.  Téc. oficial de manut. mecânica III.  Técnico de codificação normalização II.  Técnico de estudos comerciais II.  Técnico de manutenção mecânica II.  Técnico de planeamento produto I.  Técnico de publicidade II.  Verificador de materiais II.</p>
9	122 500\$	<p>Agente de métodos I.  Analista químico I.  Arvorado de construção civil.  Caixa administrativo I.  Chefe de equipa fabril.  Comprador I.  Controlador de refeitório II.  Correspondente em línguas estrangeiras II.  Desenhador de estudos I.  Documentalista II.  Educador de infância II.  Electricista I.  Encarregado de armazém.  Encarregado de cargas e descargas.  Encarregado de máq. t. empilhamento.  Encarregado de segurança.  Encarregado de vigilância.  Escriturário III.  Estafeta auto III.  Fogoeiro II.  Impressor gráfico III.  Inspector de equipamentos I.  Inspector de vendas I.  Mecânico de ar condicionado e frio II.  Mecânico auto II.  Motorista III.  Operador de computador III.  Planificador II.  Preparador de trabalho I.  Preparador-classificador de amostras II.  Serralheiro civil II.  Soldador II.  Técnico oficial de manut. mecânica II.  Técnico de codificação norm. I.  Técnico de estudos comerciais I.  Técnico de manutenção mecânica I.  Técnico oficial de manut. mecânica II.  Técnico de publicidade I.  Vendedor-atendedor III.  Verificador de materiais I.</p>
8	111 700\$00	<p>Analista químico estagiário.  Carpinteiro de limpos III.  Chefe de equipa cargas e descargas.  Chefe de equipa máq. t. empilhamento.  Comprador estagiário.  Controlador de refeitório I.  Correspondente em línguas estrangeiras I.  Desenhador de estudos estagiário.  Desenhador de execução II.  Documentalista I.  Educador de infância I.  Electricista pré-oficial.  Escriturário II.  Estafeta auto II.  Fiel de armazém III.  Fogoeiro I.  Impressor gráfico II.  Mecânico de ar condicionado e frio I.</p>

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
8	111 700\$00	<p>Mecânico auto I.  Motorista II.  Operador de computador II.  Operador de máquinas III.  Pedreiro III.  Pintor III.  Planificador I.  Preparador <i>blending</i> III.  Preparador classif. amostras I.  Recepcionista III.  Serralheiro civil I.  Soldador I.  Téc. manut. mec. pré-oficial.  Téc. oficial de manut. mecânica I.  Vendedor-atendedor II.</p>
7	102 100\$00	<p>Ajudante de fogoeiro III.  Caixeiro III.  Carpinteiro de limpos II.  Chefe de equipa de limpezas.  Chefe de equipa op. manual gráfico.  Chefe de equipa reprografia.  Chefe de equipa vigilância.  Condutor de máquinas t. empilhamento III.  Controlador de laboratório III.  Cortador de guilhotina III.  Desenhador de execução I.  Escriturário I.  Estafeta auto I.  Fiel de armazém II.  Impressor gráfico I.  Lubrificador de máquinas III.  Mecânico de ar condicionado e frio pré-of.  Mecânico auto pré-oficial.  Motorista I.  Operador de bobinagem contracolagem III.  Operador de computador I.  Operador de manut. baterias III.  Operador de máquinas II.  Operador de máquinas de recolha de dados II.  Pedreiro II.  Pintor II.  Planificador estagiário.  Preparador <i>blending</i> II.  Preparador classif. amostras estag.  Recepcionista II.  Soldador pré-oficial.  Téc. oficial de manut. mecânica pré-of.  Telefonista III.  Vendedor-atendedor I.  Serralheiro civil pré-oficial.</p>
6	94 600\$00	<p>Ajudante de fogoeiro II.  Animador de actividades infantis II.  Arquivista técnico II.  Caixeiro II.  Carpinteiro de limpos I.  Condutor de máquinas t. empilhamento II.  Controlador de laboratório II.  Cortador de guilhotina II.  Dactilógrafo III.  Escriturário estagiário.  Estafeta auto estagiário.  Fiel de armazém I.  Impressor gráfico estagiário.  Lubrificador de máquinas II.  Motorista estagiário.  Op. bobinagem contracolagem II.  Operador de computador estagiário.  Operador de manutenção baterias II.  Operador de máquinas I.  Operador de máquinas de recolha de dados I.  Operador de tratamento de águas II.  Pedreiro I.  Pintor I.  Porteiro-recepcionista II.</p>

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
6	94 600\$00	Preparador <i>blending</i> I. Recepcionista I. Recolhedor III. Reprodutor de documentos III. Telefonista II. Vendedor-atendedor estagiário. Vigilante c/ funções pedagógicas III.
5	87 300\$00	Animador de actividades infantis I. Ajudante de fogueiro I. Ajudante de motorista II. Amostrador de controlo de qualidade II. Arquivista técnico I. Auxiliar II. Auxiliar de segurança II. Caixeiro I. Carpinteiro de limpos estagiário. Chefe de equipa de lavandaria/rouparia. Condutor de máquinas t. empilhamento I. Contínuo II. Controlador de laboratório I. Cortador de guilhotina I. Cozinheiro II. Dactilógrafo II. Empregado de serviços externos II. Ferramenteiro II. Fiel de armazém estagiário. Lubrificador de máquinas I. Operador de bobinagem contracolagem I. Operador manual gráfico II. Operador de manutenção baterias I. Operador de máquinas auxiliares II. Operador de máquinas estagiário. Operador de tratamento de águas I. Pedreiro estagiário. Pintor estagiário. Porteiro II. Porteiro-recepcionista I. Preparador <i>blending</i> estagiário. Recepcionista estagiário. Recolhedor II. Reprodutor de documentos II. Telefonista I. Vigilante c/ funções pedagógicas II.
4	82 100\$000	Ajudante de motorista I. Amostrador de controlo de qualidade I. Arquivista técnico estagiário. Aux. de apoio gráfico II. Auxiliar I. Auxiliar de segurança I. Condutor de máquinas t. emp. estag. Contínuo I. Controlador de laboratório estagiário. Cortador de guilhotina estagiário. Costureiro II. Cozinheiro I. Dactilógrafo I. Empregado de serviços externos I. Ferramenteiro I. Guarda II. Lubrificador de máquinas estagiário. Operador de bobinagem contacolagem est. Operador manual gráfico I. Operador de manutenção baterias estag. Operador de máquinas auxiliares I. Operador de tratamento de águas estagiário. Porteiro I. Porteiro-recepcionista estagiário. Recolhedor I. Reprodutor de documentos I. Telefonista estagiário. Vigilante c/ funções pedagógicas I.

Nível	Vencimento (1997)	Categoria
3	78 000\$00	Auxiliar de apoio gráfico I. Costureiro I. Empregado de balcão II. Empregado de balneários sanitários. Empregado de lavandaria/rouparia II. Estafeta II. Guarda I. Operador manual gráfico estagiário. Reprodutor de documentos estagiário. Revisteiro II. Vigilante c/ funções pedagógicas est.
2	74 300\$00	Empregado de balcão I. Empregado de lavandaria/rouparia I. Estafeta I. Revisteiro I. Trabalhador de limpezas II.
1	70 700\$00	Paquete II. Trabalhador de limpezas I.
0	59 800\$00	Paquete I.

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

*José Luís Carapinha Rei.*

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Lisboa, 19 de Março de 1997.

Entrado em 19 de Maio de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 65 do livro n.º 8, com o n.º 159/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **AE entre a STORA CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra e outros — Alteração salarial e outras.**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a empresa STORA CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A., e, por outro, os trabalhadores que estejam e ou venham a estar ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias e cujas categorias profissionais constem ou venham a constar do anexo II, independentemente do local onde prestem trabalho.

2 — As condições de trabalho dos trabalhadores rurais contratados para tarefas de natureza transitória nos sectores agrícola e florestal são, porém, as constantes dos respectivos contratos individuais de trabalho e terão como mínimas as decorrentes da regulamentação colectiva de trabalho específica que eventualmente lhes seja aplicável no local de trabalho.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo considerar-se em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 12 meses.

3 — A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo não deverá exceder trinta e nova horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — A empresa praticará, para aqueles trabalhadores para quem o serviço o permita, o regime de descanso complementar.

3 — A duração do trabalho normal deverá ser dividido em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas em regime normal, depois de quatro a cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Poderão exceptuar-se às disposições do número anterior os horários de profissionais em exercício de funções que não se compadeçam com aquele regime. Nesse caso, a prática de intervalos de duração diferente só poderá iniciar-se após aprovação do horário respectivo pelas entidades competentes.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos tomarão as suas refeições no local de trabalho, tendo uma hora para o efeito, que contará como tempo de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

6 — A empresa poderá estabelecer regime de horário flexível para os trabalhadores de determinados sectores que o solicitem, quando as suas condições específicas expressamente o autorizem.

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores que não possam utilizar a cantina da empresa devido ao seu local de trabalho será concedido um subsídio de alimentação no valor de 90% do custo médio total da refeição da cantina no ano anterior, podendo este montante ser convertido em senhas de refeição.

2 — A todos os trabalhadores ao serviço nas instalações da empresa na Leirosa será concedido um subsídio de alimentação de 750\$ por cada dia de efectiva prestação de trabalho em cujo período haja intervalo para refeição.

3 — Os trabalhadores que se encontrem em regime de serviço externo são excluídos da aplicação do n.º 1 desta cláusula, aplicando-se aos mesmos o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>

A tabela salarial constante do anexo I é substituída pela seguinte:

### ANEXO I

#### Tabela salarial e agrupamento profissional

Grupo	Remuneração mínima
I .....	465 300\$00
II .....	404 800\$00
III .....	345 500\$00
IV .....	306 500\$00
V .....	257 900\$00
VI .....	233 400\$00
VII .....	211 400\$00
VIII .....	186 500\$00
IX .....	170 500\$00
X (a) .....	134 100\$00+PP
XI .....	152 300\$00
XII .....	135 900\$00
XIII .....	118 800\$00
XIV (b) .....	73 200\$00

(a) Moto-serristas.

(b) Actividades especiais e aprendizagem.

Nota. — PP=prémio de produção.

Leirosa, 26 de Março de 1997.

Pela STORA CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, em representação do SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Maio de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 65 do livro n.º 8, com o n.º 162/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial e outras.**

Aos 15 dias do mês de Abril de 1997, entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul é celebrado

o presente acordo de empresa, que se regerá nos termos seguintes:

1 — Tabela indiciária: actualização em 3,5 % dos respectivos valores (efeitos a 1 de Fevereiro de 1997) (anexo 1).

2 — Alterações ao clausulado:

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo de empresa**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência do acordo**

1 — O acordo de empresa entra em vigor nos termos da lei e terá a duração máxima, ou menor, que estiver ou vier a ser permitida pela lei.

2 — A tabela salarial tem eficácia retroactiva reportada a 1 de Fevereiro de 1997, não se repercutindo no cálculo do pagamento de quaisquer situações que se verifiquem a partir daquela data e até à entrada em vigor do novo clausulado.

3 — As tabelas salariais têm a duração mínima de um ano, salvo se outra vier a ser fixada por lei.

4 — O subsídio correspondente às férias vencidas desde 1 de Janeiro de 1997 será pago em conformidade com a tabela salarial constante do anexo I a este acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente AE, sem prejuízo de aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julgarem convenientes, nos termos legais.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Serviço de prevenção**

1 — .....

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 800\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriados em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 800\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — .....

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — .....

2 — O valor da primeira diuturnidade é de 3540\$ e o das restantes é de 3508\$.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição, no valor de 830\$ (a partir de 1 de Fevereiro de 1997), de 840\$ (a partir de 1 de Novembro de 1997) e de 850\$ (a partir de 1 de Janeiro de 1998), nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a quatro horas.

5 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical, até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
- d) Faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição, em função do número de horas de trabalho ajustado.

# Cláusula 162.<sup>a</sup>

## Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1997 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 3,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

## Grelha indiciária dos técnicos licenciados

### Tabela indiciária

Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	300				
	7	267	284			
II	6	223	236	251		
	5	199	212	225	237	
	4	177	189	201	213	
III	3	153	165	178		
	2	132	142	154	166	
	1	103	112	122	133	143

## Valores monetários (1997)

(Em escudos)

Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	609 432				
	7	542 394	576 929			
II	6	453 011	479 420	509 891		
	5	404 257	430 665	457 074	481 451	
	4	359 565	383 942	408 319	432 697	
III	3	310 810	335 188	361 596		
	2	268 150	288 464	312 842	337 219	
	1	209 238	227 521	247 836	270 182	290 496

## Grelha indiciária dos técnicos bacharéis

### Tabela indiciária

Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	250				
	7	224	237			
II	6	188	200	212		
	5	165	177	189	201	
	4	153	166	178	190	
III	3	132	142	154		
	2	112	122	133	144	
	1	86	94	103	113	123

## Valores monetários (1997)

(Em escudos)

Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	507 860				
	7	455 043	481 451			
II	6	381 911	406 288	430 665		
	5	335 188	359 565	383 942	408 319	
	4	310 810	337 219	361 596	385 974	
III	3	268 150	288 464	312 842		
	2	227 521	247 836	270 182	292 527	
	1	174 704	190 955	209 238	229 553	249 867

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Maio de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 64 do livro n.º 8, com o n.º 155/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SENSIQ — Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras.

Aos 26 dias do mês de Março de 1997, entre a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros, é celebrado o presente acordo que se rege nos termos das cláusulas seguintes:

## I — Alterações ao clausulado

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos, aos quais o SENSIQ — Sindicato de Quadros aderiu por acordo celebrado em 21 de Outubro de 1991:

- AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Trans-



- portes e das Finanças respectivamente de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- e) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992;
- f) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, em 8 de Maio de 1993;
- g) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1995;
- h) Acordo de Empresa celebrado pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1996.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do AE

1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1998.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1997 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1992, 1993, 1995 e 1996 e não alteradas pelo presente AE.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1992, 1993, 1995 e 1996, com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes, nos termos legais.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — .....

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 800\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 800\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação

1 — .....

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 800\$ (a partir de 1 de Fevereiro de 1997), 830\$ (a partir de 1 de Maio de 1997), 840\$ (a partir de 1 de Novembro de 1997) e 850\$ (a partir de 1 de Janeiro de 1998), se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 800\$ (a partir de 1 de Fevereiro de 1997), 830\$ (a partir de 1 de Maio de 1997), 840\$ (a partir de 1 de Novembro de 1997) e 850\$ (a partir de 1 de Janeiro de 1998), por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação de:

Para deslocações com repouso fora da sede superior a seis horas e não superior a nove horas — 1915\$;

Para deslocações com repouso fora da sede superior a nove horas e não superior a catorze horas — 2850\$;

Para deslocações com repouso fora da sede superior a catorze horas — 3000\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 800\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

11 — .....

12 — .....

13 — .....

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1500\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3540\$;

Restantes — 3508\$.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 830\$ (a partir de 1 de Fevereiro de 1997), 840\$ (a partir de 1 de Novembro de 1997) e 850\$ (a partir de 1 de Janeiro de 1998), nas condições constantes dos números seguintes.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

a) .....

b) .....

6 — .....

a) .....

b) .....

7 — .....

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — .....

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 5000\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere o direito.

3 — .....

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5000\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 5000\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5000\$$ .

6 — .....

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — .....

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, operem com auto-gruas, conduzam veículos ligeiros ou manobrem os pór-ticos de Beírolas, Leixões e Mangualde é de 292\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 375\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 375\$.

4 — .....

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5300\$.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1997 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 3,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

## II — Prémio de produtividade e prémio de exploração

Prémio de produtividade e prémio de exploração — são acordados para estes prémios os seguintes valores fixos:

415\$ em 1 de Fevereiro de 1997;

432\$ em 1 de Dezembro de 1997.

Prémio anual (Janeiro de 1998) — calculado com base no valor fixo de 432\$.

## ANEXO I

Tabela indiciária geral

Tabela indiciária			Valores monetários/1997		
332			267 718\$00		
306	312	319	246 752\$00	251 591\$00	257 235\$00
282	288	295	227 399\$00	232 237\$00	237 882\$00
259	265	272	208 852\$00	213 691\$00	219 335\$00
238	244	251	191 918\$00	196 757\$00	202 401\$00
217	224	230	174 984\$00	180 629\$00	185 467\$00
196	203	210	158 050\$00	163 695\$00	169 340\$00
176	183	190	141 923\$00	147 568\$00	153 212\$00
160	165	170	129 021\$00	133 053\$00	137 085\$00
150	153	156	120 957\$00	123 376\$00	125 795\$00
140	143	146	112 893\$00	115 312\$00	117 731\$00
132	134	137	106 442\$00	108 055\$00	110 474\$00
124	126	129	99 991\$00	101 604\$00	104 023\$00
118	120	121	95 153\$00	96 766\$00	97 572\$00
114	116	117	91 927\$00	93 540\$00	94 346\$00
110	112	113	88 702\$00	90 315\$00	91 121\$00
106	108	109	85 476\$00	87 089\$00	87 895\$00
100	102	104	80 638\$00	82 251\$00	83 864\$00
89	90	92	71 768\$00	72 574\$00	74 187\$00

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Abril de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 64 do livro n.º 8, com o n.º 154/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SQT — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração salarial e outras.

Aos 26 dias do mês de Março de 1997, entre a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, é celebrado o presente acordo que se rege nos termos das cláusulas seguintes:

### I — Alterações ao clausulado

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores

ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos:

- AE celebrado pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, e acordo de empresa celebrado pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982, aos quais o Sindicato dos Técnicos de Desenho aderiu por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1983;
- Acordo anexo ao protocolo celebrado em 8 de Julho de 1983 pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros e aprovado pelos despachos do Secretário de Estado dos Transportes e do Secretário de Estado das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- AE celebrado pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- AE celebrado pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1993;
- AE celebrado pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1995;
- AE celebrado pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1996.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência do AE

1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1998.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1997 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1985, 1993, 1995 e 1996 e não alteradas pelo presente acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1985, 1993, 1995 e 1996, com as alterações introduzidas pelo pre-

- 5 — .....  
a) .....  
b) .....  
6 — .....  
a) .....  
b) .....  
7 — .....

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

- 1 — .....

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 5000\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere o direito.

- 3 — .....

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5000\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 5000\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5000\$$ .

- 6 — .....

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

- 1 — .....

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, operem com auto-gruas, conduzam veículos ligeiros ou manobrem os pórticos de Beírolas, Leixões e Mangualde é de 292\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 375\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 375\$.

- 4 — .....

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5300\$.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1997 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 3,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

##### II — Prémio de produtividade e prémio de exploração

Prémio de produtividade e prémio de exploração — são acordados para estes prémios os seguintes valores fixos:

415\$ em 1 de Fevereiro de 1997;  
432\$ em 1 de Dezembro de 1997.

Prémio anual (Janeiro de 1998) — calculado com base no valor fixo de 432\$.

#### ANEXO I

##### Tabela indiciária geral

Tabela indiciária			Valores monetários/1997		
332			267 718\$00		
306	312	319	246 752\$00	251 591\$00	257 235\$00
282	288	295	227 399\$00	232 237\$00	237 882\$00
259	265	272	208 852\$00	213 691\$00	219 335\$00
238	244	251	191 918\$00	196 757\$00	202 401\$00
217	224	230	174 984\$00	180 629\$00	185 467\$00
196	203	210	158 050\$00	163 695\$00	169 340\$00
176	183	190	141 923\$00	147 568\$00	153 212\$00
160	165	170	129 021\$00	133 053\$00	137 085\$00
150	153	156	120 957\$00	123 376\$00	125 795\$00
140	143	146	112 893\$00	115 312\$00	117 731\$00
132	134	137	106 442\$00	108 055\$00	110 474\$00
124	126	129	99 991\$00	101 604\$00	104 023\$00
118	120	121	95 153\$00	96 766\$00	97 572\$00
114	116	117	91 927\$00	93 540\$00	94 346\$00
110	112	113	88 702\$00	90 315\$00	91 121\$00
106	108	109	85 476\$00	87 089\$00	87 895\$00
100	102	104	80 638\$00	82 251\$00	83 864\$00
89	90	92	71 768\$00	72 574\$00	74 187\$00

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Abril de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 64 do livro 8, com o n.º 153/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

- 5 — .....  
a) .....  
b) .....  
6 — .....  
a) .....  
b) .....  
7 — .....

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

- 1 — .....

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 5000\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere o direito.

- 3 — .....

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5000\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 5000\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5000\$$ .

- 6 — .....

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

- 1 — .....

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, operem com auto-gruas, conduzam veículos ligeiros ou manobrem os pór-ticos de Beírolas, Leixões e Mangualde é de 292\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 375\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 375\$.

- 4 — .....

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5300\$.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1997 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 3,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

##### II — Prémio de produtividade e prémio de exploração

Prémio de produtividade e prémio de exploração — são acordados para estes prémios os seguintes valores fixos:

415\$ em 1 de Fevereiro de 1997;  
432\$ em 1 de Dezembro de 1997.

Prémio anual (Janeiro de 1998) — calculado com base no valor fixo de 432\$.

#### ANEXO I

##### Tabela indiciária geral

Tabela indiciária			Valores monetários/1997		
332			267 718\$00		
306	312	319	246 752\$00	251 591\$00	257 235\$00
282	288	295	227 399\$00	232 237\$00	237 882\$00
259	265	272	208 852\$00	213 691\$00	219 335\$00
238	244	251	191 918\$00	196 757\$00	202 401\$00
217	224	230	174 984\$00	180 629\$00	185 467\$00
196	203	210	158 050\$00	163 695\$00	169 340\$00
176	183	190	141 923\$00	147 568\$00	153 212\$00
160	165	170	129 021\$00	133 053\$00	137 085\$00
150	153	156	120 957\$00	123 376\$00	125 795\$00
140	143	146	112 893\$00	115 312\$00	117 731\$00
132	134	137	106 442\$00	108 055\$00	110 474\$00
124	126	129	99 991\$00	101 604\$00	104 023\$00
118	120	121	95 153\$00	96 766\$00	97 572\$00
114	116	117	91 927\$00	93 540\$00	94 346\$00
110	112	113	88 702\$00	90 315\$00	91 121\$00
106	108	109	85 476\$00	87 089\$00	87 895\$00
100	102	104	80 638\$00	82 251\$00	83 864\$00
89	90	92	71 768\$00	72 574\$00	74 187\$00

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Abril de 1997.

Depositado em 26 de Maio de 1997, a fl. 64 do livro 8, com o n.º 153/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

