

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.ª SÉRIE

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

Preço 75\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 58	N.º 4	P. 59-88	29 - JANEIRO - 1991
-----------------	-----------	--------	---------	-------	----------	---------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— CAULIMINAS, Sociedade Exploradora de Minas de Caulino, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua....	61
— AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L. — Autorização de laboração contínua	61

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	62
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul)	63

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros	63
— CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial	81
— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	82
— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Energia e Química (administrativos e outros) — Alteração salarial e outras	82
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras	84
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras	86
— Acordo de adesão entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra ao CCT entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	87



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

CAULIMINAS, Sociedade Exploradora de Minas de Caulino, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

CAULIMINAS, Sociedade Exploradora de Minas de Caulino, L.^{da}, com sede em Rio Maior, exercendo a actividade de exploração, beneficiação e comercialização de minerais, requereu autorização para laborar continuamente, com os seguintes fundamentos:

A requerente tem, devidamente licenciada e a laborar em regime de três turnos, uma fábrica sita em Alcanede, na qual se procede ao tratamento de areias caulimíferas;

Na mesma fábrica trata mensalmente cerca de 1300 m³ de areia, obtendo, dessa forma, uma produção mensal de cerca de 1200 t de caulino;

No actual regime horário em três turnos, a capacidade de produção da fábrica atingiu o seu limite máximo, sendo certo que a procura do produto final no mercado é de 2000 t por mês, o que implica o tratamento de cerca de 30 % a 40 % mais de areia, isto é, o tratamento de 2000 m³ mensais de areia;

Finalmente, o regime pretendido implica, para a mesma fábrica, um aumento do número de postos de trabalho.

Considerando que:

- 1) Se comprovam os fundamentos, quer técnicos quer económicos, aduzidos pela requerente;
- 2) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua deram o seu expresse acordo por escrito;
- 3) Não existe conflitualidade na empresa;
- 4) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1988) não veda o regime horário requerido;
- 5) Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o ministério de tutela não viram inconveniente;

é autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma CAULIMINAS, Sociedade Exploradora de Minas de Caulino, L.^{da}, com sede em Rio Maior e instalações fabris em Alcanede, a laborar continuamente no seu sector de produção.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 2 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado da Energia, *Nuno Manuel Franco Ribeiro da Silva*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L. — Autorização de laboração contínua

A AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., com indústria de leite e lacticínios e sede social em Portas Fronhas, freguesia e concelho de Vila do Conde, possuindo instalações fabris em Chaves, requereu autorização para aí laborar continuamente.

Fundamenta o pedido no facto de a anteriormente denominada «LACTIMONTES — União de Cooperativas de Lacticínios do Alto Portugal, U. C. R. L.», ter sido incorporada por fusão na AGROS, conforme escritura lavrada no 1.º Cartório da Secretaria Notarial de Vila do Conde, e, ainda, no facto de o pro-

duto objecto da sua laboração — o leite — ser altamente perecível, pelo que a sua recepção, tratamento e embalagem se devem processar no mais curto espaço de tempo possível, evitando riscos de inutilização ou menor qualidade do produto junto do consumidor.

Acresce que o equipamento instalado, incorporando tecnologia avançada, carece de utilização racional, por razões de rentabilidade económica, o que só o regime de laboração contínua garantirá, permitindo, outrossim, diminuição de custos de produção e aumento de níveis de produtividade.

Nestes termos e considerando que:

- 1) Não há oposição por parte dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua;
- 2) Não existe conflitualidade nas relações laborais da requerente;

- 3) Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram inconveniente;

é autorizada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Trás-os-Montes, U. C. R. L., a laborar continuamente nas suas instalações sitas em Chaves.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 8 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado da Alimentação, *Luís António Damásio Capoulas*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1990, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1990, e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 28 de Dezembro de 1990, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável:

- 1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica

regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

- 2) A extensão publicitada no número anterior limitar-se-á, no que se refere às profissões e categorias profissionais também previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1990, e 39, de 22 de Outubro de 1990, aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço da empresa outorgante ou de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1 e 2, de 8 e 15 de Janeiro de 1991.

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

a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas as

sociedades patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Castelo Branco, Setúbal e Portalegre e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante simplesmente designada por convenção, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação das Empresas de Segurança e pela Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste CCTV, por alargamento de âmbito, a to-

das as empresas que se dediquem à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Esta convenção entra em vigor na data da sua publicação e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

3 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

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

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 5.^a

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as legais, salvo o disposto na cláusula 5.^a

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

5 — No provimento de lugares, as entidades patronais deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho das respectivas funções.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, vigilante e paquete.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes — 16 anos;
- b) Trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuos — 18 anos;
- d) Guardas, porteiros e vigilantes — 18 anos.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

5 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

6 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo.

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.^o período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;
- b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

F) Empregados de escritório

1 — Admissão:

A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Habilitações mínimas:

Curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

3 — Acesso automático:

- a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à classe imediatamente superior depois de uma permanência de três anos na classe;
- b) Os dactilógrafos e os estagiários ascenderão à categoria imediatamente superior depois de dois anos de estágio ou logo que perfaçam 21 anos de idade, sem prejuízo de, quanto aos dactilógrafos, poderem continuar a desempenhar as mesmas funções;
- c) Os operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores ou gravadores de dados são equiparados a segundos-escriturários e, após três anos de permanência na categoria, passarão a vencer como primeiros-escriturários.

4 — Densidades:

- a) O número de trabalhadores classificados como chefes de secção não poderá ser inferior a 10% do total dos trabalhadores de escritório;
- b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50% do número total dos chefes de secção.

5 — Quadro mínimo de densidades para escriturários:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º ...	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
2.º ...	—	—	1	2	2	2	3	3	3	4
3.º ...	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3

G) Profissionais técnicos de vendas

1 — Admissão:

A idade mínima de admissão é aos 18 anos.

2 — Habilitações mínimas:

As habilitações mínimas legais.

3 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança, prospector de vendas.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área de trabalho fica sujeita à disciplina da cláusula 14.^a

5 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido, durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior zona de trabalho.

6 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.^a

Tempo parcial

1 — A admissão a tempo parcial só poderá existir para complemento de turnos, preenchimento de lugares com horários incompletos e substituições durante quaisquer impedimentos, de carácter não definitivo dos substituídos.

2 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 140 horas mensais de trabalho.

3 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 140 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos nesta convenção e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo nos termos da lei.

2 — Tratando-se de contrato a termo certo, a comunicação de intenção de não renovar o contrato no seu termo só determinará a sua caducidade se for efectuada após decorrido metade do tempo de duração do contrato convencionado.

3 — Em caso algum poderá o mesmo trabalhador estar ao serviço de uma mesma empresa com dois regimes distintos de contrato de trabalho ainda que desempenhem funções em locais e horas distintos.

4 — Cessando o contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração da base por cada mês completo de duração, incluindo-se naquela a média da remuneração por trabalho nocturno, quando regularmente prestado.

5 — Tratando-se de contrato de trabalho a termo incerto, o contrato caduca quando, prevendo-se a verificação da condição a que as partes subordinaram o seu termo, a entidade patronal comunique ao trabalhador, por escrito, o termo do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos, ou por período superior.

6 — A falta do pré-aviso referido no número anterior converterá o contrato a termo incerto em contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental é de 60 dias nos contratos por tempo indeterminado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O período experimental fixado no número anterior pode ser reduzido ou alargado, neste caso até seis meses, por contrato individual de trabalho e mediante acordo escrito relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 2 e 3, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva para todos os efeitos quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo por isso rescindido o contrato de trabalho anterior, desde que conste de documento escrito.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-

-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data de substituição e enquanto esta persistir.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias consecutivos ou 180 dias interpolados dentro do mesmo ano civil, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com esta convenção;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de

- chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com esta convenção;
 - k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, salvo se houver acordo prévio do trabalhador, mas desde que tal mudança não implique qualquer prejuízo ou tratamento menos favorável para este;
 - l) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;
 - m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;
- e) Em caso algum baixar a categoria profissional do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado na cláusula 15.^a deste capítulo;
- g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

- l) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- m) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável por desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e companheiros de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade patronal e seus legítimos representantes, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento seja a que título for, a entidade patronal adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais o disposto no artigo 37.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Definição

1 — O local de trabalho do pessoal de vigilância é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para a prestação de actividade pelo trabalhador.

2 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de vigilância, sem prejuízo de tal rotatividade ser entendida como mudança de local de trabalho nos termos e para os efeitos previstos na cláusula seguinte.

Cláusula 15.^a

Mudança de local de trabalho

1 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho, ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimo de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

2 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu posto de trabalho quando:

- a) Houver rescisão do contrato entre a empresa e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador transferido.

3 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

4 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente o que anuiu a troca, no caso de se tratar de troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias com carácter transitório ou permanente.

5 — Havendo mudança de local de prestação de trabalho nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, a entidade patronal custeará as despesas mensais, acrescidas de transporte, do trabalhador decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida e regresso do local de trabalho) superior a 40 minutos gastos com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho será pago nos termos do n.º 3 da cláusula 22.^a ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

6 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

A) 1 — Sem prejuízo do disposto em B), o período normal de trabalho é de 42 horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

4 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias de folga com semanas com um dia de folga, não podendo ser estipulado horários semanais com mais de 48 horas de trabalho.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

5 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

6 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

B) 1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritórios e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menos duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

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

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis sem prejuízo dos limites da duração do trabalho.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os profissionais que exerçam cargos de direcção de chefia ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

Cláusula 18.^a

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 prespõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas e não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

Cláusula 20.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil 30 dias consecutivos de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivesse em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre de cada ano gozarão um período de 15 dias após o decurso do período experimental.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

6 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

8 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores recebem, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos de retribuição de férias e subsídios quantos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

a) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

b) 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 estes se verificarem, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

10 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja de facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta, nos termos em que as partes acordarem e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

11 — A prova de situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo o caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por esta convenção:

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

2 — Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

4 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes no anexo II.

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

3 — Para calcular o valor da hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{VM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

VM = vencimento mensal;

N = número de horas de trabalho normal por semana.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de empregados de serviços externos têm direito a um abono mensal para falhas, respectivamente, no valor de 4000\$ e 3600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono para falhas de 3600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá o direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — No acto do pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

Identificação da empresa;

O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria profissional;

O número de inscrição na caixa de previdência;

O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal);

O período de trabalho a que corresponde a remuneração;

Diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas a título facultativo para o trabalhador, salvo se for motivado por demora na rendição de turnos, até ao limite de duas horas.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno — 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;

b) Se for nocturno — 100%.

4 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho suplementar por demora na rendição, no turno da noite, nos termos do n.º 2 desta cláusula a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo da prestação do trabalho suplementar o trabalhador perder a possibilidade de utilizar transportes colectivos e não utilizar transporte próprio.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 25 %.

3 — O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho nocturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídios de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos primeiros 11 meses do ano em que ele for devido;
- b) O acréscimo para efeitos de férias e subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses até 31 de Março do ano em que aquelas prestações são devidas.

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição efectiva acrescida de 100 %.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a uma diuturnidade de 780\$ por cada dois anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de categoria profissional com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde 1 de Janeiro de 1975 ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativo à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades vencem-se a partir da data da publicação desta convenção, sendo devidas em conformidade com o número anterior.

6 — No caso de promoção facultativa, o trabalhador não poderá auferir uma retribuição inferior à resultante da retribuição da categoria anterior acrescida das diuturnidades vencidas.

Cláusula 28.^a

Deslocações

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

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 990\$;
Dormida e pequeno-almoço — 3040\$;
Diária completa — 5020\$.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas da seguinte maneira, em alternativa e por acordo das partes ou pela prática na empresa, e com as alterações constantes em cada uma das seguintes opções:

- a) 0,28 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, mais 150\$ de óleo de 2000 km em 2000 km e 2500\$ mensais para manutenção e desvalorização da viatura.

Neste caso, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador um seguro de responsabilidade civil ilimitada contra todos os riscos, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 29.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade patronal pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — No ano de início e da cessação do contrato a entidade patronal pagará a parte proporcional pelo tempo prestado nesse ano.

4 — A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidente de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 32.^a

Indumentária

1 — Os trabalhadores de vigilância quando em serviço usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa, sendo por esta fornecido.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem as entrega e o período do ano.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 33.^a

Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

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

3 — Poderá a entidade patronal, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;
- b) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados ou de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, no próprio dia e na véspera;
- g) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- h) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- i) Por nascimento dos filhos, um dia.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongou para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — A entidade patronal tem direito de exigir prova dos motivos invocados para justificação das faltas, considerando-se injustificadas aquelas em que essa prova não seja feita.

4 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os motivos por escrito, tendo então direito à certificação no acto da justificação do recebimento da mesma pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea e) da cláusula 34.^a, na parte em que se excederem os créditos de horas previstos nesta convenção;
- b) As motivadas por doença ou acidente.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal de descontá-las na retribuição e na antiguidade do trabalhador.

4 — O trabalhador que perca o direito à retribuição por motivo de falta pode, sem prejuízo do disposto do número seguinte, solicitar, por escrito, o respectivo pagamento mediante o desconto no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada dia de falta, até ao máximo de 10 dias.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que faltar com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 37.^a

Sanções e procedimento disciplinar

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — A suspensão de prestação de trabalho nos termos da alínea c) não pode exceder por cada infracção 6 dias e em cada ano civil o total de 18 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção deverá atender-se nomeadamente, à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar escrito nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — As testemunhas indicadas pelo trabalhador na defesa à nota de culpa devem ser expressamente convocadas, para depor, pela empresa, constando a prova de tal facto do processo disciplinar, cabendo ao trabalhador assegurar a sua comparência nos dias e horas que vierem a ser designados.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspeção do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e até 12 meses no caso da alínea e).

Cláusula 39.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, e no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes aquela quantia.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores por esta abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo em qualquer caso de garantia do lugar do período de férias e da retribuição:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- c) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;
- d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- e) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante noventa dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem ser retirada qualquer regalia nem alterado o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da Previdência;
- g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;

- h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;
- i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;
- j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 42.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e desenvolvimento físico normal.

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho suplementar;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação do trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho suplementar ou do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto nesta.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 43.^a

Previdência

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença superior a oito dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25 % nos restantes 30 dias.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades patronais diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará, até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, devolvendo este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar serão da competência da co-

missão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO ANEXO

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 1.^a

Livre exercício da actividade sindical — princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 3.^a**Delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;
- e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

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

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previstos no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito a remuneração.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

Cláusula 5.^a**Cobrança da quotização sindical**

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva, podendo a sua remessa à empresa ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da empresa, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou de cessação do contrato, se for caso disso.

ANEXO I**Regulamentação de higiene e segurança**

1 — As empresas ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma a que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se a requerer à Direcção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho a elaboração de um regulamento de higiene e segurança para o sector, dando a colaboração necessária nos trabalhos que vierem a ter lugar.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

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

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

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

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se responde ao fim em vista; introduz as alterações que fo-

rem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

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

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

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, podendo substituir o chefe de secção.

Escriturário. — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os

documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

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

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

Perfurador-verificador ou gravador de dados. — É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer a cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas no monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teletipos; arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Encarregado de serviços auxiliares. — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, nomeadamente, informações e fiscalizações. Procede, fora do escritório, a recebimentos, pagamentos e depósitos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre as mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Empacotador. — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor-consultor de segurança. — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua actividade.

C) Vigilância

Chefe de brigada/supervisor. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar soluções aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante-chefe/controlador. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estatística.

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquemas e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Oficial electricista de sistema de alarmes. — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
I	Director de serviços	116 300\$00
II	Chefe de serviços Chefe de serviços de vendas	103 400\$00
III	Chefe de divisão Programador de informática	97 000\$00
IV	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Secretária de gerência ou administração	90 400\$00
V	Encarregado electricista Encarregado de armazém	85 800\$00
VI	Correspondente em línguas estrangeiras... Escriturário principal Secretária de direcção	79 700\$00
VII	Chefe de brigada/supervisor	79 000\$00
VIII	Técnico de electrónica	76 100\$00
IX	Oficial electricista de sistemas de alarme	72 900\$00
X	Vigilante-chefe/controlador	71 650\$00

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
XI	Caixa Encarregado de serviços auxiliar Operador mecanográfico Primeiro-escriurário Vendedor-consultor de segurança	70 000\$00
XII	Fiel de armazém	66 100\$00
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista Segundo-escriurário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ou gravador de dados	64 900\$00
XIV	Pré-oficial electricista de sistema de alar- mes do 2.º ano Cobrador	63 100\$00
XV	Operador de telex Terceiro-escriurário	60 000\$00
XVI	Telefonista	59 400\$00
XVII	Vigilante	57 750\$00
XVIII	Contínuo Empacotador Porteiro Servente ou auxiliar de armazém Pré-oficial electricista de sistema de alar- mes do 1.º ano	53 300\$00
XIX	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	49 800\$00
XX	Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistema de alar- mes do 2.º ano	48 300\$00
XXI	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	44 200\$00
XXII	Ajudante de electricista de sistema de alar- mes do 1.º ano	40 900\$00
XXIII	Aprendiz de electricista do 2.º período Paquete	37 900\$00
XXIV	Aprendiz de electricista do 1.º período	34 200\$00

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 4600\$/mês;
Escalador — 15 660\$/mês;
Rondista de distrito — 11 550\$/mês;
Transporte de valores — 122\$/hora.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1991.

Pela AES — Associação das Empresas de Segurança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança Roubo e Fogo:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

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

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

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das In-

dústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 11 de Janeiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Moraes*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Janeiro de 1991.

Depositado em 22 de Janeiro de 1991, a fl. 33 do livro n.º 6, com o n.º 18/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entra a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT para a suinicultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e última revisão no n.º 3, de 22 de Janeiro de 1990, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula preliminar

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação, nos termos da lei, com excepção da tabela acordada, que produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1991.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado	59 500\$00
II	Afilhador	54 000\$00
	Criador	
	Tratador de gado	
III	Auxiliar	41 000\$00
	Apontador	
IV	Ajuda	37 200\$00

Lisboa, 20 de Dezembro de 1990.

Pela ALIS — Associação Livre de Suinicultores:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela APS — Associação Portuguesa de Suinicultores:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN, representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro/Sul e Ilhas.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, *Fernando Tomás*.

Entrado em 14 de Janeiro de 1991.

Depositado em 16 de Janeiro de 1991, a fl. 32 do livro n.º 6, com o n.º 12/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entra a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

2 — A tabela salarial (anexo III) e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

8 — a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são atribuídas diuturnidades de 600\$, de três em três anos, até ao limite de cinco aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático;

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva do trabalhador.

9 — É garantido um aumento-mínimo de 3000\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

Cláusula 35.^a

13.º mês

3 — Nos anos de admissão, da cessação do contrato de trabalho ou de impedimento prolongado o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se por inteiro os meses de início e termo da prestação do trabalho.

Cláusula 36.^a

Deslocações

2 —
Pequeno-almoço — 230\$;
Almoço/jantar — 900\$;
Ceia — 420\$.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I	79 150\$00
II	71 550\$00
III	64 750\$00
IV	59 400\$00
V	57 050\$00
VI	51 550\$00
VII	48 100\$00
VIII	45 550\$00
IX	42 400\$00
X	40 800\$00
XI	30 600\$00

a)
b)

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 2550\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 1800\$ de abono para falhas.

Lisboa, 2 de Janeiro de 1991.

Pela ALIF — Associação dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Janeiro de 1991.

Depositado em 21 de Janeiro de 1991, a fl. 33 do livro n.º 6, com o n.º 16/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Energia e Química (administrativos e outros) — Alteração salarial e outras

CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1990.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação, transformação

e conservação de produtos alimentares pelo frio e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

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

Cláusula 31.^a

Atribuições mínimas mensais

8 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 600\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático.

9 — É garantido um aumento mínimo de 3000\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores receberão, até 15 de Dezembro, um subsídio de Natal não inferior à retribuição mensal efectiva a que têm direito.

2 — Nos anos da admissão, da cessação do contrato de trabalho ou de impedimento prolongado, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se por inteiro os meses de início e termo da prestação de trabalho.

3 — São excluídos do disposto no número anterior as situações de impedimento prolongado devidas a licença de parto, doença profissional ou acidente de trabalho, sendo nos dois últimos casos a parte proporcional ao impedimento prolongado da responsabilidade da empresa seguradora.

4 —

5 —

Cláusula 36.^a

Deslocações

2 —

Pequeno-almoço — 230\$;

Almoço/jantar — 900\$;

Ceia — 420\$;

Dormida — contra apresentação de documentos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	79 150\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista e tesoureiro	71 550\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	64 750\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador de computador de 1. ^a Subchefe de secção Inspector de vendas Escrutário principal	59 400\$00
V	Caixa Escrutário de 1. ^a Fogheiro de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador mecanográfico Vendedor(a) Promotor de vendas Prospector de vendas	57 050\$00
VI	Operador de máquinas de contabilidade Apontador Cobrador Escrutário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa Recepcionista Fogheiro de 2. ^a Perfurador-verificador Mecanográfico	51 550\$00
VII	Vendedor Escrutário de 3. ^a Telefonista Fogheiro de 3. ^a	48 100\$00
VIII	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro Ajudante de fogheiro dos 3. ^o e 4. ^o anos	45 550\$00
IX	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Ajudante de fogheiro do 2. ^o ano	42 400\$00
X	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Ajudante de fogheiro do 1. ^o ano	40 800\$00
XI	Paquete	30 600\$00

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 2550\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos ou recebimentos terão direito a 1800\$ de abono para falhas.

Lisboa, 3 de Janeiro de 1991.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

José Luís Carapinha Rei.

Entrado em 15 de Janeiro de 1991.

Depositado em 21 de Janeiro de 1991, a fl. 33 do livro n.º 6, com o n.º 15/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1982, e última alteração no n.º 2, de 15 de Janeiro de 1990, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure refeição, pagará ao trabalhador a importância de 800\$.

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 2300\$.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —

- a)
- b) Pequeno-almoço — 200\$
- c) Almoço ou jantar — 800\$.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diária de 250\$.

Cláusula 76.^a

Retroactividade

A tabela salarial (anexo III) produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1990.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III, nem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 67.^a As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir ao pessoal indiferenciado vencimentos superiores em 1100\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO II

Definição de funções

Ajudante de electricista. —

Ajudante de encarregado fabril. —

Ajudante de motorista. —

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. —

Analista. —

Aprendiz. —

Auxiliar de laboratório. —

Caixa. —

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outras). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção. —

Chefe de serviços/departamento. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

Chefe de vendas. —

Cobrador. —

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. —

Contínuo. —

Dactilógrafo. —

Director de serviços/divisão. — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador. —

Encarregado de armazém. —

Encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio à mesma.

Encarregado de laboratório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor. —

Escriturário. —

Escriturário principal. —

Fiel de armazém. —

Guarda. —

Guarda-livros. —

Inspector de vendas. —

Motorista (pesados ou ligeiros). —

Motorista vendedor-distribuidor. —

Oficial electricista. —

Operador de fritadeira. —

Operador de máquinas de contabilidade. —

Operador de máquinas de empacotar. —

Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos. —

Operador mecanográfico. —

Paquete. —

Pedreiro. —

Porteiro. —

Praticante. —

Pré-oficial electricista. —

Secretário de direcção. —

Serralheiro mecânico. —

Servente. —

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	Director de serviços/divisão	98 000\$00
1	Chefe de serviços/departamento	89 000\$00
2	Encarregado fabril	74 000\$00
	Encarregado de laboratório	
	Encarregado de manutenção	
	Chefe de vendas	
3	Ajudante de encarregado fabril	66 800\$00
	Chefe de secção	
	Encarregado de armazém	
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas ou outros). Escriturário principal	58 000\$00
	Secretário de direcção	
5	Analista	54 400\$00
	Caixa	
	Escriturário de 1. ^a	
	Fiel de armazém	
	Inspector de vendas	
	Motorista de pesados	
	Motorista vendedor-distribuidor	
	Oficial electricista	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a	
	Operador mecanográfico de 1. ^a	
	Pedreiro de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Vendedor	
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte. Motorista de ligeiros	49 700\$00
	Operador de fritadeira	
	Operador de máquinas de empacotar ...	
	Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos. Torrador de frutos secos	
7	Cobrador	47 500\$00
	Escriturário de 2. ^a	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a	
	Operador mecanográfico de 2. ^a	
	Pedreiro de 2. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
8	Ajudante de motorista	44 600\$00
	Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. Escriturário de 3. ^a	
	Pedreiro de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Telefonista	
9	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Auxiliar de laboratório	41 700\$00
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	
	Guarda	
	Porteiro	
	Praticante do 2. ^o ano	
	Servente	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
10	Contínuo Embalador Escolhedor	41 200\$00
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Praticante do 1.º ano	34 300\$00
12	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos	31 000\$00
13	Aprendiz de 16 anos Paquete de 16 anos	30 500\$00

Lisboa, 13 de Novembro de 1990.

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

(Assinatura ilegível.)

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.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares, de Conservas do Centro/Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1991. — O Conselho 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 Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 14 de Janeiro de 1991.

Depositado em 16 de Janeiro de 1991, a fl. 32, do livro n.º 6, com o n.º 14/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1990, é revisto da seguinte forma:

Cláusula 2.ª

Vigência

.....

2 — A tabela salarial e demais alterações constantes desta revisão produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — A idade mínima para admissão de pessoal ao serviço das entidades patronais abrangido por este contrato são os 15 anos.

2 — As habilitações literárias exigidas para admissão de pessoal serão as previstas na lei.

Carreiras profissionais

Caixa (mais de 18 anos).
Caixa (menos de 18 anos).

ANEXO I

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

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

Santarém, 28 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

João de Jesus Duarte.

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

José António Marques.

Tabela salarial

Categoria	Remuneração
Encarregado geral	74 000\$00
Primeiro-oficial	57 000\$00
Salsicheiro	50 000\$00
Segundo-oficial	46 000\$00
Caixa (mais de 18 anos)	45 000\$00
Caixa (menos de 18 anos)	31 500\$00
Servente	45 000\$00
Praticante do 2.º ano	33 000\$00
Praticante do 1.º ano	32 000\$00
Praticante de salsicheiro do 3.º ano	35 000\$00
Praticante de salsicheiro do 2.º ano	31 500\$00
Praticante de salsicheiro do 1.º ano	31 000\$00
Aprendiz do 2.º ano	31 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	31 000\$00

Entrado em 11 de Janeiro de 1991.

Depositado em 21 de Janeiro de 1991, a fl. 33 do livro n.º 6, com o n.º 17/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra ao CCT entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Entre a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e a associação patronal signatária é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1984, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1985, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1986, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1987, e n.º 38, de 16 de Outubro de 1989.

Lisboa, 13 de Novembro de 1990.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(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 Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto.
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Janeiro de 1991.

Depositado em 16 de Janeiro de 1991, a fl. 32 do livro n.º 6, com o n.º 13/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.