

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 26

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 95\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 58	N.º 26	P. 1319-1356	15 - JULHO - 1991
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— ETA — Empresa Têxtil de Acabamentos, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1321
— FIAFIO — Fios Têxteis, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1322

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) e entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — Norte) .....	1322
— PE do CCT entre a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional e o Sind. Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol .....	1323
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos do Centro e Sul .....	1324
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga .....	1325
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1325
— Aviso para PE do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradoras e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros .....	1325
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros...	1326

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras .....	1326
---	------

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra .....	1327
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra .....	1328
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra .....	1330
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras .....	1332
— AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outro .....	1336
— Acordo de adesão entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela federação de associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	1355
— Acordo de adesão entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e suas alterações .....	1356
— ACT entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1356



**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

### ETA — Empresa Têxtil de Acabamentos, S. A. — Autorização de laboração contínua

#### Despacho conjunto

A sociedade ETA — Empresa Têxtil de Acabamentos, S. A., com sede no lugar de Valdante, da freguesia de Ronfe, do concelho de Guimarães, requereu autorização para laborar continuamente, com os seguintes fundamentos:

- a) A requerente adquiriu à sociedade Indústrias Têxteis SOMELOS, S. A., o estabelecimento industrial de acabamentos e tinturaria, incluindo as instalações, equipamento, matéria-prima, *stocks*, continuando a exercer a actividade de indústria têxtil de fiação de algodão e fibras;
- b) Com a compra do referido estabelecimento industrial transitou para a sociedade ora requerente a totalidade dos trabalhadores;
- c) Por outro lado, a alienante, Indústrias Têxteis SOMELOS, S. A., foi autorizada a laborar continuamente, por despacho conjunto de 1 de Setembro de 1984, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1984, mantendo-se actuais e de forma mais premente os motivos e razões que fundamentaram a referida autorização;
- d) A manutenção de produtividade e a obtenção de maior capacidade competitiva, especialmente nos mercados externos, só serão possíveis através do aproveitamento total das suas potencialidades, cuja optimização pressupõe a utilização integral dos equipamentos e instalações;
- e) Acresce que a requerente colabora no ciclo produtivo de outras empresas com grande vocação para a exportação, escoando para o estrangeiro, directa ou indirectamente, cerca de 80% dos produtos que fabrica;
- f) Propõe-se, também, a sociedade requerente aumentar ainda mais o seu volume de vendas

com a realização de avultados investimentos, mantendo os 495 postos de trabalho já existentes;

- g) Por fim, os objectivos económicos que pretende atingir, aliados aos processos de produção utilizados, exigem a implementação de um regime horário de laboração contínua.

Assim, e considerando:

- 1) Que os trabalhadores afectos ao horário pretendido já laboravam anteriormente em regime de laboração contínua;
- 2) Que não existe conflitualidade nas relações laborais da empresa;
- 3) Que o contrato colectivo de trabalho aplicável (CCT para o sector têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981) não obstaculiza o requerido;
- 4) Que se comprovam os requisitos de ordem técnico-económica descritos na fundamentação da sociedade requerente;
- 5) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho e o Ministério da tutela não viram qualquer inconveniente;

é autorizada a empresa ETA — Empresa Têxtil de Acabamentos, S. A., com sede no lugar de Valdante, freguesia de Ronfe, concelho de Guimarães, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a laborar continuamente.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 19 de Junho de 1991. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luís Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Hernâni de Almeida Seabra*.

## FIAFIO — Fios Têxteis, S. A. — Autorização de laboração contínua

### Despacho conjunto

A sociedade FIAFIO — Fios Têxteis, S. A., com sede e fábrica têxtil no lugar de Valdante, da freguesia de Ronfe, do concelho de Guimarães, requereu autorização para laborar continuamente, com os fundamentos seguintes:

- a) Aquiriu à sociedade Indústrias Têxteis SOMELOS, S. A., o estabelecimento industrial de fiação, aí se incluindo as instalações, equipamento, matéria-prima, *stocks*, continuando a exercer a actividade de indústria têxtil de fiação de algodão e fibras;
- b) Em virtude da compra transitou para a sociedade ora requerente a totalidade dos trabalhadores;
- c) A alienante Indústrias Têxteis SOMELOS, S. A., foi autorizada a laborar continuamente, por despacho conjunto de 1 de Setembro de 1984, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1984, mantendo-se actuais e de forma mais premente os motivos e razões que fundamentaram a referida autorização;
- d) A manutenção de produtividade e a obtenção de maior capacidade competitiva, especialmente nos mercados externos, só serão possíveis através do aproveitamento total das suas potencialidades, cuja optimização pressupõe a utilização dos equipamentos e instalações;
- e) A requerente colabora no ciclo produtivo de outras empresas com grande vocação para a exportação, escoando para o estrangeiro, directa ou indirectamente, cerca de 80 % dos produtos que fabrica;
- f) Propõe-se, por outro lado, a sociedade requerente aumentar ainda mais o seu volume de

vendas com a realização de avultados investimentos, mantendo os postos de trabalho já existentes;

- g) Os objectivos económicos que pretende atingir, aliados aos processos de produção utilizados, exigem a implementação de um regime horário de laboração contínua.

Considerando assim:

- 1) Que os trabalhadores afectos ao horário pretendido já laboravam anteriormente em regime de laboração contínua;
- 2) Que não existe conflitualidade nas relações laborais da empresa;
- 3) Que se comprovam os requisitos de ordem técnico-económica descritos na fundamentação da requerente;
- 4) Que o contrato colectivo de trabalho aplicável (CCT para o sector têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981) não obstaculiza o requerido;
- 5) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o Ministério da tutela não viam qualquer inconveniente;

é autorizada a empresa FIAFIO — Fios Têxteis, S. A., com sede no lugar de Valdante, freguesia de Ronfe, concelho de Guimarães, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a laborar continuamente, na sua fábrica têxtil.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 19 de Junho de 1991. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luís Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Hernâni de Almeida Seabra*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) e entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — Norte).**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 22 de Agosto de 1990, e 7, de 22 de Fevereiro de 1991, foram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

e entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativos do Distrito do Porto.

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1991, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a AN-CIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1990, e 7, de 22 de Fevereiro de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — Não são abrangidas pela presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais ora tornadas aplicáveis produzem efeitos nos seguintes termos:

- a) A tabela salarial do CCT celebrado entre a AN-CIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1990, podendo as diferenças salariais devidas por força da retroactividade ser satisfeitas em seis prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria;
- b) A tabela salarial do CCT celebrado entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1991, podendo as diferenças salariais devidas por força da retroactividade ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia, do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 28 de Junho de 1991. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite de Araújo*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

#### PE do CCT entre a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional e o Sind. Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991, acha-se inserto o CCT celebrado entre a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional e o Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela citada convenção as entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas correspondentes organizações sócio-profissionais e a indispensabilidade de uniformizar as condições de trabalho para o sector de actividade em causa;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, relativo à atribuição de competência às Regiões Autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1991, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Educação e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do ar-

tigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional e o Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade desportiva por aquele abrangida e aos jogadores profissionais de futebol ao seu serviço filiados na associação sindical signatária, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade desportiva por aquela abrangida e aos jogadores profissionais de futebol ao seu serviço não filiados na associação sindical signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1991.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Educação e do Emprego e da Segurança Social, 1 de Julho de 1991. — O Ministro da Educação, *Roberto Artur da Luz Carneiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos do Centro e Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1991, foi publicado o CCT entre a Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos do Centro e Sul.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante;

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

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1991, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Instituto de Beleza e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos do Centro e Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1991, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante na área referida no número anterior.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1991.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 1 de Julho de 1991. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite de Araújo*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 daquela disposição legal tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante;

- b) No concelho de Esposende, às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias por não existir associação patronal.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE dos contratos colectivos de trabalho em epígrafe, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1991, e 26, de 15 de Julho de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas a todas as enti-

dades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradoras e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho em título e inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1991.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma referidos, tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas:

- a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias;

- b) A todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das associações patronais e sindicais signatárias e do Instituto de Seguros de Portugal não inscritos nas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1991, e 22, de 15 de Junho de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes daquelas convenções extensivas a todas as entidades pa-

tronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o SITE-MAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras.**

As partes identificadas na cláusula 1.ª acordam em introduzir as seguintes alterações ao CCT para os Trabalhadores Fogueiros das Indústrias Químicas:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas seguintes associações patronais:

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;  
Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;  
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;  
Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;  
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;  
Associação de Indústrias de Colas, Aprestos e Produtos Similares;  
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;  
Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal e de Óleos Essenciais;

Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares;  
Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol;  
Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 19.ª**

**Refeitórios, subsídios de alimentação**

- 1 — .....  
2 — .....  
a) Empresas até 50 trabalhadores — 245\$;  
b) Empresas com mais de 50 trabalhadores — 300\$.

O subsídio será devido sempre que o trabalhador preste serviços antes e depois do período de refeição.

- 3 — .....



## ANEXO I

### Categorias profissionais e retribuições mínimas mensais

Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro de 1991  
e 31 de Dezembro de 1991

Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> classe .....	63 100\$00
Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	60 100\$00
Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> classe .....	56 800\$00
Chegadores (ajudantes ou aprendizes):	
3. <sup>o</sup> ano de serviço .....	53 500\$00
2. <sup>o</sup> ano de serviço .....	50 200\$00
1. <sup>o</sup> ano de serviço .....	46 300\$00

1 — Os trabalhadores que exerçam a função de encarregados terão uma remuneração de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com esta categoria.

2 — A tabela produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Produz ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991 a alteração à cláusula 19.<sup>a</sup> (refeitórios, subsídios de alimentação).

Lisboa, 29 de Maio de 1991.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Industriais de Colas, Aprestos e Produtos Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal e de Óleos Essenciais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

### Nota

Nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> do CCT em vigor, sempre que se fala do período normal de trabalho semanal de quarenta e cinco horas, passa a entender-se «período normal de trabalho semanal de quarenta e quatro horas», de acordo com a Lei n.º 2/91, de 17 de Janeiro.

Entrado em 18 de Junho de 1991.

Depositado em 5 de Julho de 1991, a fl. 74 do livro n.º 6, com o n.º 265/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

#### 2 — (Mantém-se com a redacção em vigor.)

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1991.

2, 3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção em vigor.)

**CAPÍTULO V**  
**Retribuição mínima do trabalho**

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Trabalho fora do local habitual**

1 e 2 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5100\$ para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 3100\$;  
Almoço ou jantar — 1000\$.

5, 6, 7 e 8 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

**ANEXO II**

**Tabela de retribuições certas mínimas**

Grupo	Zona A	Zona B
I .....	89 600\$00	89 400\$00
II .....	83 300\$00	83 100\$00
III .....	78 500\$00	78 300\$00
IV .....	75 300\$00	75 100\$00
V .....	70 200\$00	70 000\$00
VI .....	65 000\$00	64 800\$00
VII (a) .....	50 300\$00	50 100\$00
VIII .....	42 200\$00	42 000\$00
IX .....	32 700\$00	32 500\$00
X .....	31 100\$00	30 900\$00
XI .....	30 400\$00	30 200\$00

(a) Servente de limpeza: 280\$/hora para a zona A; 270\$/hora para a zona B.

Zona A — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*  
Zona B — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

**Notã**

As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 30 de Abril de 1991.

Pela Associação Nacional de Ópticos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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;  
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 SINDCES/C-N;

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 22 de Maio de 1991.

Depositado em 4 de Julho de 1991, a fl. 74 do livro n.º 6, com o n.º 263/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1991.

2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Trabalho fora do local habitual

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

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5100\$ para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 3100\$;

Almoço ou jantar — 1000\$.

5, 6, 7 e 8 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

### ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupo	Zona A	Zona B
I .....	89 600\$00	89 400\$00
II .....	83 300\$00	83 100\$00
III .....	78 500\$00	78 300\$00
IV .....	75 300\$00	75 100\$00
V .....	70 200\$00	70 000\$00
VI .....	65 000\$00	64 800\$00
VII (a) .....	50 300\$00	50 100\$00
VIII .....	42 200\$00	42 000\$00
IX .....	32 700\$00	32 500\$00
X .....	31 100\$00	30 900\$00
XI .....	30 400\$00	30 200\$00

(a) Servente de limpeza: 280\$/hora para a zona A; 270\$/hora para a zona B.

Zona A — *(Mantêm-se a redacção em vigor.)*

Zona B — *(Mantêm-se a redacção em vigor.)*

### Notas

1 — Às empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica aplica-se exclusivamente a tabela de remunerações da zona A.

2 — As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 30 de Abril de 1991.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — 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

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, *Amável Alves*.

Entrado em 31 de Maio de 1991.

Depositado em 4 de Julho de 1991, a fl. 7 do livro n.º 6, com o n.º 264/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra**

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional, inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência do contrato**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991 e vigorará até 31 de Dezembro de 1991.

3, 4 e 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

1 e 2 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço o trabalhador terá direito a um subsídio para o alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 4000\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 175\$;

Almoço ou jantar — 855\$;

Dormida — 2570\$.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições mínimas mensais**

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

##### **Cláusula transitória**

O pagamento dos retroactivos que sejam devidos terá de ser efectuado até ao final do mês de Agosto de 1991.

## **ANEXO I**

### **Tabela salarial**

Grupo A (75 000\$):

Gerente.

Grupo B (72 000\$):

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.

Grupo C (66 350\$):

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

**Grupo D (61 100\$):**

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriurário e motorista de pesados.

**Grupo E (59 600\$):**

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viagante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório, caixeiro de praça, lubrificador e fiel de armazém.

**Grupo F (57 100\$):**

Montador de pneus especializado, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, segundo-caixeiro, segundo-escriurário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

**Grupo G (54 250\$):**

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

**Grupo H (51 300\$):**

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriurário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano e telefonista.

**Grupo I (50 000\$):**

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grupo J (48 500\$):**

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

**Grupo L (44 850\$):**

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, distribuidor e estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo M (40 500\$):**

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

**Grupo N (33 500\$):**

Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> ano e paquete.

**Grupo D (29 000\$):**

Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

**Nota**

As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 10 de Maio de 1991.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

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, *Amável Alves*.

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 24 de Maio de 1991. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco*.

### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 10 de Maio de 1991. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 12 de Junho de 1991.

Depositado em 3 de Julho de 1991, a fl. 74 do livro n.º 6, com o n.º 262/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras

### Artigo 1.º

#### Artigo revisão

No CCT Hotelaria e Similares do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 1986, 43, de 22 de Novembro de 1987, 46, de 14 de Dezembro de 1988, e 46, de 14 de De-

zembro de 1989, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 4.ª

#### Vigência e duração do contrato

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor a 1 de Junho de 1991 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para 2900\$.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para 2900\$.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para:)*

Chefe de mesa — 5000\$;

Chefe de barman — 5000\$;

Chefe de cozinha — 5000\$;  
Primeiro-pasteleiro — 4500\$;  
Primeiro-cozinheiro — 4500\$;  
Empregado de mesa e bar — 4500\$;  
Outros profissionais — 4000\$.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário de alimentação

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor, passando os valores para:)*

Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 80\$;

Ceia simples — 140\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 310\$.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor passando os valores para:)*

a) 3750\$;

b) 3550\$;

c) 2650\$;

d) 5900\$.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

1 — Os valores e critérios de definição de indemnizações, os prazos de processo disciplinar, do período experimental e de aviso prévio, bem como os critérios de preferência na manutenção do emprego nos casos de despedimento colectivo passam a ser os constantes do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

2 — Porém, relativamente aos estabelecimentos sazonais, o período de experiência será de 15 ou 30 dias, conforme se trate de contrato de trabalho a termo certo por período inferior a seis meses ou sem termo e a termo certo por período superior a seis meses, respectivamente.

## ANEXO I

### Tabela salarial

*(Mantém a redacção em vigor, passando os valores para:)*

#### ALÍNEA I

**Hotéis, hotéis-apartamentos e motéis, apartamentos turísticos, campos de golfe e casinos**  
(estabelecimentos similares instalados em casinos)

Níveis	Estab. sim. instalados em casinos	Grupos				
		A	B	C	D	E
XIV .....	116 400\$00	115 600\$00	104 850\$00	89 500\$00	84 800\$00	71 750\$00
XIII .....	89 500\$00	89 500\$00	83 200\$00	77 100\$00	73 300\$00	64 800\$00
XII .....	72 500\$00	72 500\$00	69 500\$00	65 700\$00	64 400\$00	55 700\$00
XI .....	65 750\$00	65 600\$00	63 250\$00	59 800\$00	58 650\$00	49 150\$00
X .....	63 700\$00	63 700\$00	61 100\$00	57 100\$00	56 450\$00	49 000\$00
IX .....	61 000\$00	60 850\$00	58 250\$00	54 400\$00	51 900\$00	45 250\$00
VIII .....	54 400\$00	54 400\$00	52 950\$00	48 600\$00	46 300\$00	41 000\$00
VII .....	47 800\$00	47 800\$00	46 300\$00	42 400\$00	42 000\$00	39 900\$00
VI .....	44 500\$00	44 350\$00	43 000\$00	40 600\$00	39 750\$00	38 800\$00
V .....	41 600\$00	41 300\$00	40 600\$00	38 800\$00	38 400\$00	37 900\$00
IV .....	40 250\$00	40 250\$00	39 500\$00	37 900\$00	37 500\$00	32 100\$00
III .....	39 600\$00	39 500\$00	38 650\$00	32 400\$00	30 550\$00	28 750\$00
II .....	35 600\$00	35 600\$00	30 350\$00	28 100\$00	27 000\$00	25 550\$00
I .....	26 500\$00	26 200\$00	24 650\$00	23 700\$00	22 900\$00	22 300\$00

**ALÍNEA II**  
**Pensões, albergarias, estalagens, parques de campismo e similares**

Níveis	Grupos				
	A	B	C	D	E
XIV .....	104 000\$00	89 300\$00	84 000\$00	71 700\$00	69 500\$00
XIII .....	83 200\$00	76 700\$00	73 300\$00	64 800\$00	62 900\$00
XII .....	69 500\$00	65 600\$00	64 400\$00	55 400\$00	52 100\$00
XI .....	63 250\$00	59 900\$00	58 250\$00	49 150\$00	47 250\$00
X .....	60 500\$00	57 100\$00	56 600\$00	49 000\$00	46 800\$00
IX .....	58 000\$00	54 250\$00	51 800\$00	45 400\$00	42 000\$00
VIII .....	52 350\$00	48 600\$00	46 300\$00	41 100\$00	39 350\$00
VII .....	45 800\$00	42 400\$00	42 000\$00	39 900\$00	38 800\$00
VI .....	42 500\$00	40 600\$00	39 600\$00	38 800\$00	38 000\$00
V .....	40 350\$00	38 300\$00	38 300\$00	37 800\$00	32 500\$00
IV .....	39 500\$00	37 600\$00	37 400\$00	32 100\$00	29 400\$00
III .....	38 700\$00	32 200\$00	30 500\$00	28 750\$00	28 500\$00
II .....	30 500\$00	28 300\$00	27 000\$00	25 600\$00	24 650\$00
I .....	24 500\$00	23 700\$00	22 900\$00	22 200\$00	21 500\$00

**ALÍNEA III**  
**Restaurantes, cafés e outros**

Níveis	Grupos				
	A	B	C	D	E
XIV .....	115 600\$00	104 000\$00	87 900\$00	71 700\$00	69 500\$00
XIII .....	89 500\$00	83 200\$00	77 900\$00	64 800\$00	62 900\$00
XII .....	72 500\$00	69 500\$00	64 800\$00	55 400\$00	52 100\$00
XI .....	65 550\$00	62 900\$00	58 650\$00	49 150\$00	46 900\$00
X .....	63 600\$00	60 400\$00	56 600\$00	49 000\$00	46 700\$00
IX .....	60 400\$00	57 500\$00	53 250\$00	45 250\$00	42 300\$00
VIII .....	54 300\$00	52 350\$00	48 250\$00	41 100\$00	39 000\$00
VII .....	47 300\$00	45 900\$00	42 400\$00	39 900\$00	38 800\$00
VI .....	44 250\$00	42 700\$00	40 250\$00	38 800\$00	38 000\$00
V .....	41 400\$00	40 400\$00	38 400\$00	37 800\$00	32 500\$00
IV .....	40 250\$00	39 350\$00	37 400\$00	32 000\$00	29 400\$00
III .....	39 500\$00	38 600\$00	31 700\$00	28 750\$00	28 500\$00
II .....	36 500\$00	30 500\$00	27 350\$00	25 400\$00	24 600\$00
I .....	26 200\$00	24 500\$00	23 100\$00	22 200\$00	21 500\$00

**Notas**

(Mantêm a redacção em vigor.)

**ANEXO X**

**Pastelarias e confeitarias com fabrico próprio**

**Tabelas salariais**

**A) Fabrico de pastelaria e confeitaria**

Mestre .....	75 000\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	67 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	57 100\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	49 350\$00
Auxiliar do 3. <sup>o</sup> ano .....	41 900\$00
Auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano .....	41 100\$00
Auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano .....	33 950\$00
Aspirante do 2. <sup>o</sup> ano .....	26 500\$00
Aspirante do 1. <sup>o</sup> ano .....	21 800\$00
Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	26 500\$00
Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	21 800\$00
Operário de 1. <sup>a</sup> .....	41 600\$00
Operário de 2. <sup>a</sup> .....	40 800\$00

**B) Fabrico de biscoitaria**

Encarregado .....	48 250\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	46 700\$00

Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	44 450\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	41 300\$00
Auxiliar .....	34 650\$00
Aspirante do 2. <sup>o</sup> ano .....	26 500\$00
Aspirante do 1. <sup>o</sup> ano .....	21 800\$00

**C) Serviços complementares**

Encarregado .....	43 350\$00
Operário de 1. <sup>a</sup> .....	41 500\$00
Operário de 2. <sup>a</sup> .....	40 800\$00
Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	26 500\$00
Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	21 800\$00

**Notas**

(Mantêm a redacção em vigor.)

**Artigo 2.<sup>o</sup>**

Mantêm em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção colectiva de trabalho.

Coimbra, 13 de Maio de 1991.



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

(Assinaturas ilegíveis.)

Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinaturas ilegíveis.)

Federação das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 20 de Junho de 1991. — Pela Comissão Executiva, (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 declaramos que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Sul.

Lisboa, 14 de Junho de 1991. — Pela Comissão Exe-  
cutiva, *Álvaro António Branco*.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação  
Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e  
Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da  
Construção Civil, Mármore e Madeiras do  
Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Con-  
strução e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil  
e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do  
Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Ma-  
deiras Mármore e Afins do Distrito de  
Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de  
Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Már-  
more e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras  
dos Distritos do Porto e de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Ma-  
deiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil  
e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Me-  
talomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de  
Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos  
Distritos de Viseu e da Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Trans-  
formadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Ci-  
vil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma  
da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da  
Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Trans-  
formadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 17 de Junho de 1991. — Pelo Conselho Na-  
cional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Fe-  
deração dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indús-  
trias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sin-  
dicatos:

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

Lisboa, 12 de Junho de 1991. — Pela Comissão Exe-  
cutiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 2 de Julho de 1991.

Depositado em 5 de Julho de 1991, a fl. 75 do livro  
n.º 6, com o n.º 266/91, nos termos do artigo 24.º do  
Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.,  
e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outro**

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito, área e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito e área**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado,  
a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.  
(CPRM), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu  
serviço representados pelas organizações sindicais ou-  
torgantes, na área de Portugal continental e das Re-  
giões Autónomas dos Açores e da Madeira.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e denúncia**

1 — O presente AE entra em vigor após a sua pu-  
blicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será vá-  
lido pelo período de 12 meses.

2 — O presente AE não pode ser denunciado antes  
de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega  
para depósito.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser subs-  
tituído por outro.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que diz respeito à higiene, segurança e salubridade no trabalho;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- c) Providenciar por que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- e) Acompanhar com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que aquele o solicite;
- g) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais;
- h) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com competência, zelo e diligência;
- c) Guardar o sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e consciência profissional;
- d) Cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Ter com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os esclarecimentos de que necessitam ou sejam solicitados;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE, dos regulamentos dele emergentes e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes desta AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização fixada na lei.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

Quando, por um ou mais dias completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição um montante igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

2 — Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a 60 dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

## CAPÍTULO III

### Admissão

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

2 — A admissão de trabalhadores na empresa pode ser objecto de concurso documental e ou envolvendo a prestação de provas.

3 — Em caso de admissões precedidas de concurso, será dada prioridade a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar se a família estiver em precárias condições económicas.

A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exame médico de admissão

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico adequado, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de apto ou inapto, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data inicial da admissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de reconversão profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime de comissão de serviço

1 — Os cargos de chefia, ou outros permitidos por lei são exercidos em regime de comissão de serviço.

2 — As condições de exercício de cargos em regime de comissão de serviço devem ser objecto de documento escrito do qual constem as seguintes indicações:

- a) O cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do referido regime;
- b) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, no caso de este não estar vinculado à empresa, a categoria em que se deva considerar colocado no caso de cessação da comissão de serviço.

3 — A todo o tempo podem a empresa ou o trabalhador fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

4 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a regressar à categoria que antes detinha, ou àquelas a que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo.

### CAPÍTULO IV

#### Níveis funcionais, categorias graus e progressão profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e progressão

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa referidos nas cláusulas 3.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup> do AE Marconi, publicado no *Boletim de Trabalho e Empresa*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 16 de Julho de 1990, e bem assim os trabalhadores dos níveis de remuneração da tabela II, actualmente integrados nas categorias profissionais de:

Controlador de tráfego telefónico;  
Controlador de tráfego telegráfico;  
Vigilante geral;  
Monitor;  
Programador;  
Programador sénior;  
Analistas de sistemas;  
Analista de sistema sénior;  
Técnico de construção civil;

são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais que seguidamente se enumeram:

Empregado de serviços de apoio — nível 1;  
Técnico de apoio — nível 2;  
Canalizador — nível 2;  
Cobrador — nível 2;  
Cozinheiro(a) — nível 2;  
Motoclista — nível 2;  
Motorista — nível 2;  
Pedreiro — nível 2;  
Pintor — nível 2;  
Vigilante com funções pedagógicas — nível 2;  
Técnico administrativo — nível 3;  
Técnico de condução e manutenção — nível 3;  
Técnico de exploração — nível 3;  
Técnico de informática — nível 3;  
Carpinteiro — nível 3;  
Desenhador — nível 3;  
Educador(a) infantil — nível 3;

Electricista — nível 3;  
Enfermeiro(a) puericultor(a) — nível 3;  
Fiscal de obras — nível 3;  
Mecânico — nível 3;  
Serralheiro — 3;  
Técnico de climatização — nível 3;  
Telefonista — nível 3;  
Técnico especializado administrativo — nível 4;  
Técnico especializado de condução — nível 4;  
Técnico especializado de exploração — nível 4;  
Secretária(o) — nível 4;  
Técnico especializado de informática — nível 5;  
Técnico especializado de manutenção — nível 5.

2 — A cada categoria profissional prevista no número anterior corresponde a respectiva descrição de funções, conforme quadro de definições constantes do anexo 1.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Sempre que se verifique a necessidade de adaptação do trabalhador a novas funções resultantes de alterações ocorridas no seu posto de trabalho, a empresa fica obrigada a dar-lhe a formação profissional requerida.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — princípio geral

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

2 — No estabelecimento dos horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário de trabalho

1 — Os tipos de horário de trabalho praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário por turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mudança de horário de trabalho

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — A mudança de tipo de horário de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias e ocorrer após um período de descanso semanal.

4 — No mesmo sector de trabalho, são livres as trocas de turno entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções ou sejam seus substitutos directos, carecendo apenas de prévio conhecimento ao responsável do sector.

Considera-se que foi dado prévio conhecimento ao responsável do sector desde que a troca seja registada no livro existente para o efeito, salvo no caso de troca a efectuar depois de elaboradas as escalas respectivas ou no caso de segunda troca em que, para além daquele registo, deve ser dada informação verbal ao responsável do sector.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Antecipação de prestação de trabalho

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com antecedência mínima de duas horas, salvo casos de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

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

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário por mês.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas (sendo *RN* a retribuição normal e *HS* o horário de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado):

a) Trabalho suplementar em dia útil ou normal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho noturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,5$$

b) Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho noturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

3 — A remuneração do trabalho suplementar noturno estabelecida no número anterior inclui a remuneração especial do trabalho noturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50% sobre a remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para locais de trabalho diferentes daqueles onde habitualmente presta serviço, nos termos da lei e deste AE.

2 — O trabalhador só pode ser transferido mediante o seu acordo, que constará de contrato escrito, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço, para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1 — Nas transferências de local de trabalho (para localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço) o trabalhador tem direito a:

a) Concessão de dias úteis de dispensa imediatamente anteriores ao dia de início de viagem e imediatamente posteriores ao dia do termo desta, consoante os casos, nos termos seguintes:

A) Transferência com mudança de residência e casa de habitação:

A1) Para o estrangeiro e Regiões Autónomas ou vice-versa:

Três dias para o embarque;  
Cinco dias para o desembarque;

A2) No continente:

Um dia à partida;  
Dois dias à chegada;

B) Transferência sem mudança de casa de habitação:

B1) Para o estrangeiro e Regiões Autónomas ou vice-versa:

Dois dias para embarque;  
Dois dias para desembarque;

B2) No continente:

Um dia à partida;  
Um dia à chegada.

b) Pagamento do transporte de ida e regresso, nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>, ao trabalhador, cônjuge ou companheiro(a) e que este(a) viva em regime marital com o trabalhador(a) e que este facto seja do conhecimento comum, e filhos ou quaisquer outros familiares que de si dependam e convivam em regime de comunhão de mesa e habitação, e bem assim dos haveres por eles julgados indispensáveis no novo local de trabalho;

c) Obrigatoriedade de a empresa alojar condignamente, na medida das possibilidades locais, a expensas suas, o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada ao novo local de trabalho até ao 15.º dia posterior, inclusive, sem prejuízo de prazo mais longo que os condicionamentos locais imponham;

- d) Obrigatoriedade de a empresa assegurar ao trabalhador e seus familiares a assistência médica e medicamentosa a que eles teriam direito através dos serviços clínicos da empresa ou, na falta destes, de liquidar, nos termos regulamentares, contra entrega de documento probatório, os encargos resultantes com a mesma assistência.

2 — Terminado o contrato de transferência, o trabalhador será colocado de imediato no seu local habitual de trabalho, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — Se o regresso do trabalhador não se verificar logo após o termo do contrato de transferência, por causa que lhe não seja imputável, passará ele de imediato e para todos os efeitos à situação de deslocado em serviço.

Consideram-se, no entanto, em vigor até ao seu cumprimento integral, todas as cláusulas do contrato de transferência não previstas neste AE.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Seguros e despesas de trabalhadores transferidos temporariamente

Aos trabalhadores que se desloquem para fora da sua localidade habitual de trabalho por transferência temporária é aplicável o disposto na cláusula 34.<sup>o</sup>, sobre seguros e despesas de trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda 120 dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50 km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local de trabalho;

- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>;
- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocações, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes de cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do local habitual de trabalho, tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às Regiões Autónomas, ou vice-versa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>

2 — Caso estas deslocações se prevejam por período superior a 30 dias, o trabalhador tem ainda direito a ser avisado com antecedência mínima de 30 dias e aos dois dias de dispensa previstos nas alínea a), subalínea b), do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, salvo em caso de força maior, em que aqueles prazos podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Deslocação coincidente com férias

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado, nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviço em que o trabalhador não possa ser substituído.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de deslocação

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia de chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador op-

tar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pagamento de despesas de transporte e outros gastos

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos, e outros gastos necessários à efectivação de grandes deslocações em serviço.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de gasolina

Os trabalhadores que autorizadamente se desloquem em veículo automóvel próprio ao serviço da empresa terão direito a um subsídio de natureza indemnizatória por cada quilómetro percorrido igual a 30 % do preço do litro da gasolina super que vigorar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Seguros e despesas de trabalhadores deslocados

1 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho por grande deslocação a CPRM segurar esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte e invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculada na base dos 14 meses à data da deslocação, e ter a duração igual ao tempo que demorar a grande deslocação.

2 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

3 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar morte.

4 — No caso de ocorrer doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador terá direito a regressar imediatamente, pelo período efectivamente necessário, e a CPRM obriga-se ao pagamento das viagens.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inactividade do trabalhador deslocado — Obrigações da empresa

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho e transporte no local temporário

1 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás-disposto e, neste caso, aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste AE.

3 — Se o transporte do trabalhador deslocado ou transferido ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

### CAPÍTULO VI

#### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração normal

Considera-se remuneração normal, para os efeitos previstos no presente AE, o vencimento constante das tabelas do anexo IV e, bem assim, todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

### CAPÍTULO VII

#### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado 12 meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete 12 meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 3200\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de serviço prestado à empresa, contado nos termos previstos no AE.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de lar

1 — A empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no valor de 2500\$.



2 — O quantitativo do subsídio de lar será considerado no valor do subsídio de férias e do 13.º mês.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — As ajudas de custo a abonar serão as seguintes:

	Portugal	Macao e estrangeiro
Tabela I do anexo IV do AE.....	7 840\$00	7 100\$00
Tabela II do anexo IV do AE.....	8 520\$00	8 120\$00

2 — Quando a deslocação seja feita de Portugal para o estrangeiro o câmbio será feito em função do que vigorar no 1.º dia útil de 1982.

3 — A ajuda de custo a pagar será sempre a referente ao lugar de destino da deslocação. Caso não haja em Portugal cotação oficial da moeda do lugar de destino da deslocação, a moeda a considerar para efeito de câmbio será o dólar americano.

4 — As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo, mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

5 — Pelas deslocações em que a saída do local de trabalho habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de 24 horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

- Mais de quatro e até doze horas — 35 %;
- Mais de doze horas, sem dormida — 60 %;
- Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

6 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonados a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

7 — O deslocado tem sempre possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60% desse valor, sendo a despesa do hotel, a marcar pela empresa (dormida e pequeno-almoço), paga pela Companhia. Os trabalhadores deslocados em serviço ao estrangeiro poderão igualmente optar por uma ajuda de custo de 60%, se o país para onde se deslocarem lhes oferecer alojamento (dormida e pequeno-almoço), ou pela ajuda de custo total, caso os referidos trabalhadores prescindam daquele alojamento.

8 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiros resulte para o empregado o pagamento integral das despesas de estada, a Companhia abonará um valor de 30% da ajuda de custo que lhe corresponderá.

9 — O transporte marítimo ou ferroviário será em 1.ª classe e o transporte aéreo será em turística.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia, terá direito, respectivamente, a um, dois, três ou quatro meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídios de estação

1 — Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação com os seguintes montantes:

Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal, Ponta Delgada e Burgau — 6800\$;  
Carnaxide e Alfragide — 2070\$.

2 — Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço.

Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter subsídios em vigor para a estação onde for colocado, se for colocado nalguma estação onde vigore tal subsídio.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar.

Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com o acréscimo previsto neste AE para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e que coincidam de oito em oito semanas com o sábado e o domingo.

As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar num dia de descanso semanal têm direito a folgar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1 observar-se-ão também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

3 — Quando o feriado coincida com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado durante o decurso do ano civil em que ele ocorra em data a acordar entre o trabalhador e a hierarquia.

Se o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com o acréscimo de remuneração previsto neste AE para o trabalho prestado em dia de folga.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — O período de férias é de 30 dias do calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerância de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

4 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias.

5 — Os trabalhadores abrangidos por este AE no ano de admissão, se esta se tornar efectiva, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro, desde que se verifique que ainda não gozaram férias por conta de outrem no decurso desse ano ou que o total das férias anteriormente gozadas, adicionado ao período atribuível nos termos deste número, não exceda 30 dias.

A proporção para o cálculo do período de férias é de dois dias e meio por cada mês de trabalho.

De qualquer modo, o período de férias nunca será inferior a 10 dias para trabalhadores admitidos até 31 de Outubro, inclusive.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

4 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que se encontram ao seu serviço, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparadas às dos cônjuges.

5 — A empresa é obrigada a fixar até 15 de Abril de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Interrupção e alteração do período de férias

Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outros atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo logo após a alta dos dias de férias compreendidas ainda

naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente a serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos na lei geral aplicável.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio e remuneração das férias — Valor — Pagamento

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos 12 dias referidos no n.º 4 da cláusula 47.<sup>a</sup>, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100% da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até

final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 5 da cláusula 47.<sup>a</sup>, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE e na lei, 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 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de 90 dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 47.<sup>a</sup> do AE, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de 90 dias.

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

5 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á nas suas funções e no local de trabalho anteriores.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição e princípios gerais das faltas

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste AE.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o responsável do respectivo sector.

Para efeitos de desconto os atrasos não justificados serão adicionados até perfazerem a falta prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e serão descontadas na antiguidade, salvo se o trabalhador optar, nos termos da lei, pelo desconto dessas faltas no período de férias anual.

2 — As faltas não justificadas relativas a todo ou parte do período normal de trabalho, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo o disposto na lei e no presente AE.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 60.<sup>a</sup>;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada;

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e sogros, filhos, noras, genros, enteados, padrastos e madrastras;

Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, tios, cunhados e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por ocasião do nascimento dos filhos, durante dois dias consecutivos contados a partir do dia do nascimento, ou do dia imediato a este, se o trabalhador assim o preferir;
- e) Pelo tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas de serviço;
- f) Pelo tempo necessário e indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada, a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastras, irmãos, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Estas faltas serão remuneradas até 30 dias em cada ano, desde que devidamente justificadas;
- g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou particular, desde que o trabalhador o comprove;
- h) Por doação de sangue, durante um dia;
- i) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;
- j) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês. Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, na véspera e no dia de Natal e em 31 de Dezembro.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e, apenas em caso de manifesta impossibilidade de consultar tais clínicos, poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos.

O documento justificativo deverá dar entrada no sector a que o trabalhador em causa pertença nos cinco dias úteis seguintes ao início da doença.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, incluindo a tuberculose, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente deva ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de 180 dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prova de justificação

1 — A CPRM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às faltas dadas ao abrigo da alínea f) da cláusula 59.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela administração da empresa como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano, um total de 30.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos três meses posteriores à decisão.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar às diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — Para formulação de parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis contado a partir do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

4 — A falta de nota de culpa e a não realização das diligências probatórias pertinentes requeridas na resposta à nota de culpa determinam a nulidade do processo.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Dispensa durante a gravidez e até três meses após o parto do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poder recusar-se a desempenhar tarefas diferen-

tes das habituais, desde que não desaconselháveis;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Dois períodos diários de dispensa do serviço de uma hora cada um, para aleitação do filho, enquanto durar essa missão e até o filho perfazer um ano. Se a trabalhadora assim o entender poderão os períodos ser acumulados de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes, respectivamente, do início ou fim do período normal de trabalho;
- d) Dispensa para consultas pré-natais quando, comprovadamente, estas não sejam possíveis fora das horas de trabalho;
- e) Durante a gravidez, mediante requerimento e com parecer clínico favorável, a dispensa da prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas;
- f) Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto a trabalhadora goza igualmente dos direitos consagrados nas alíneas a) e b), sendo, no entanto, o período constante na alínea b) reduzido para 30 dias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A CPRM não poderá admitir trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Aos menores de 18 anos é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 24 horas.

3 — O trabalhador menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, nos termos da lei geral aplicável.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais de trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores que estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos legalmente equivalentes àqueles ou outros cursos que a empresa reputar de interesse para o serviço serão concedidos os direitos enunciados nos números seguintes.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho ou antes ou depois do intervalo para refeição, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço.

Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, os dias de prestação de provas de exame ou no ensino superior os dias em que se realizam avaliações de conhecimentos.

4 — A CPRM concederá a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1 um subsídio nos termos seguintes:

- a) Pagamento da inscrição, mensalidade, propinas e despesas com exames que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino. Estes pagamentos terão limitações idênticas às estabelecidas para as anuidades constantes da alínea seguinte;
- b) Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa repute de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 1990\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem o 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 5850\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 7630\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 9560\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 9560\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 13 170\$ cada uma por cada um dos anos de curso;

- c) A comparticipação para refeição suplementar diária nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>, quando os horários escolares e de trabalho, conjugados com a localização do estabelecimento de ensino, da residência e do trabalho, o justifiquem.

5 — As anuidades serão pagas no início de cada ano lectivo.

6 — Os alunos que frequentem cumulativamente dois graus de ensino com precedência terão direito aos pagamentos previstos na alínea a) do n.º 4 e à anuidade de maior valor.

7 — As regalias constantes dos números anteriores cessam a partir do momento em que se verifique a não frequência nos respectivos cursos ou quando excedido o número de anuidades indicado na al b) do n.º 4.

8 — Terão direito a todas as regalias constantes desta cláusula, no ano de reatamento, os trabalhadores que interrompam os estudos pelos seguintes motivos:

- a) De serviço, nomeadamente transferências, deslocações ou outros;
- b) Doença, parto, amamentação, acidente e sinistro;
- c) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Falsas declarações à empresa — Efeitos

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas, ou ainda oculte factos susceptíveis de conduzi-rem à cessação das mesmas regalias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Informações a prestar pelo trabalhador-estudante

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

### CAPÍTULO XI

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável

A matéria de higiene e segurança no trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

### CAPÍTULO XII

#### Previdência, abono de família e outras regalias sociais

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a Segurança Social

A empresa e os trabalhadores contribuirão obrigatoriamente para a instituição de previdência de que os trabalhadores sejam beneficiários.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Reforma por limite de idade

Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-

-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa.

A este valor acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco anos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Refeição social

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria, em refeitórios.

2 — Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para participação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AE.

3 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária nos termos desta cláusula quando trabalhem metade do período normal de trabalho.

Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Serviços clínicos sociais

A empresa manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

### CAPÍTULO XIII

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

À CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Instalações para os delegados sindicais

1 — Nas dependências da empresa com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas dependências da empresa com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à

disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados e dirigentes sindicais

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

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade ou das comissões de delegados sindicais, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 21 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas comissões de delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões previstas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem.

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, assim o autorizem.

2 — O montante das quotizações sindicais cobradas nos termos do número anterior será enviado ao respectivo sindicato, juntamente com os correspondentes mapas de quotização devidamente preenchidos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições transitórias

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — Os trabalhadores referidos na cláusula 11.<sup>a</sup> serão reclassificados, de acordo com o disposto na mesma cláusula 11.<sup>a</sup> e nas alíneas a) e b) do anexo III, em cada nível funcional, numa das categorias profissionais previstas, segundo as equivalências que se indicam no anexo II.

2 — Aos trabalhadores agora reclassificados não poderá ser atribuído um grau profissional a que corresponda uma remuneração de valor inferior à anteriormente auferida.

3 — O tempo de permanência nos escalões e letras previstos na regulamentação colectiva de trabalho anterior conta-se para os efeitos de progressão profissional, não podendo, contudo:

- a) Dar origem a mais de uma mudança de grau;
- b) Determinar que algum trabalhador ultrapasse qualquer outro que no regime anterior estivesse integrado em categoria ou escalão de remuneração superior.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento salarial

1 — Os trabalhadores a que refere o n.º 1 da cláusula 11.<sup>a</sup> do presente AE serão integrados, de acordo com o grau profissional, num dos oito escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constante do n.º 1 do anexo IV.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior serão reenquadrados num escalão salarial a que corresponda uma remuneração igual aquela que auferiam anteriormente.

3 — Nos casos em que a remuneração actualmente auferida não seja coincidente com a correspondente a cada um dos escalões previstos, o trabalhador será reenquadrado no escalão de valor imediatamente superior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Eficácia retroactiva

As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1991.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o AE para a empresa, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e toda as suas subseqüentes alterações, designadamente os AE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série n.ºs 21, de 8 de Junho de 1982, 23, de 22 de Junho de 1983, 20, de 29 de Maio de 1984, 20, de 29 de Maio de 1985, 11, de 22 de Março de 1988, 13, de 8 de Abril de 1988, 11, de 22 de Março de 1989, e 26, de 16 de Julho de 1990.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da empresa.

## ANEXO I

### Descrição de funções

*Empregado de serviço de apoio.* — Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração, consoante o tipo de actividade do sector em que está integrado. Pode dar assistência a técnicos de apoio.

Habilitações: 6.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Técnico especializado de exploração.* — Para além das tarefas de técnico de exploração, executa as seguintes:

- Participa na formação de outros técnicos;
- Gere os recursos humanos técnicos postos à sua disposição para a prestação do serviço;
- Controla globalmente a qualidade dos serviços prestados;
- Participa na elaboração de procedimentos de operação ou modificação dos sistemas por forma a alcançar melhor qualidade do serviço prestado;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

*Técnico de apoio.* — Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização específica para o tipo de apoio que desempenha. Pode supervisionar funcionalmente empregados de serviço de apoio.

Habilitações mínimas: 9.º ano de escolaridade ou equivalente e carteira profissional para as funções que a exigiam.

*Técnico de condução e manutenção.* — Executa procedimentos de manuseamento dos equipamentos à sua guarda por forma a alcançar a máxima continuidade e qualidade do serviço prestado pela CPRM. Verifica e regista leituras e estado dos equipamentos. Estabelece contactos com as entidades necessárias por forma a assegurar a melhor prestação do serviço. Efectua testes destinados a assegurar boas condições de prestação do serviço ou a detectar deficiências de funcionamento dos equipamentos ou sistemas. Dá apoio em tarefas de manutenção e instalação. Proceda ao diagnóstico das anomalias de funcionamento dos equipamentos e sistemas e usa todos os meios ao seu alcance para os solucionar.



**Técnico de manutenção.** — Executa a manutenção preventiva e correctiva de equipamentos. Executa modificações e instalações de equipamentos. Procede ao diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas.

**Fiscal de obras.** — Procede à fiscalização de obras de construção civil de acordo com projectos, cadernos de encargos e normas de construção. Controla a aplicação de materiais e processos de construção. É responsável pela segurança, vigilância e disciplina na obra.

**Mecânico.** — Procede à conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores. É responsável pelas instalações e equipamentos que lhe estejam confiados.

**Telefonista.** — Procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, comunicando em português, francês ou inglês. Regista e controla as chamadas e elabora os mapas e relatórios sobre o tráfego afecto ao PPCA.

**Técnico especializado de manutenção.** — Para além das tarefas de técnico de manutenção, executa as seguintes:

- Estabelece contactos necessários com as entidades por forma a assegurar o melhor desempenho dos equipamentos e sistemas;
- Procede à elaboração de normas para a manutenção de equipamentos e sistemas;
- Elabora planos para a instalação ou modificação de sistema e equipamentos;
- Participa, nomeadamente, como instrutor em acções de formação de outros técnicos;
- Participa em grupos de trabalho destinados a apreciar e discutir propostas fornecedoras de equipamentos e serviços;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à melhor utilização e manutenção dos equipamentos por forma a alcançar melhoria na qualidade do serviço prestado pela CPRM.

**Motociclista.** — Conduz motociclos ao serviço da empresa, entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

**Canalizador.** — Instala e repara redes de fluidos de edifícios, monta e desmonta louças sanitárias e outros equipamentos de cozinha e WC; repara esquentadores e termoacumuladores.

**Cobrador.** — Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

**Cozinheiro(a).** — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e colabora na elaboração das ementas. Adquire e recebe víveres e outros produtos necessários à confecção, sendo ainda responsável pela sua conservação. Zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Motorista.** — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector

competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas.

**Pedreiro.** — Executa trabalhos inerentes à sua especialidade nos edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos e ainda a construção.

**Pintor.** — Selecciona e prepara os materiais a empregar na pintura. Executa trabalhos de pintura e de restauro de edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos.

**Vigilante com funções pedagógicas.** — Executa tarefas diversificadas ao serviço da creche e jardim-de-infância.

**Técnico administrativo.** — Desempenha várias tarefas administrativas de acordo com normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente:

- Assegura todo o tipo de tarefas inerentes ao expediente técnico administrativo da sua área;
- Procede à pesquisa de dados necessários à área que apoia, utilizando ou não meios informáticos;
- Executa outras tarefas diversificadas de apoio administrativo, fazendo ou não uso de meios informáticos ou ligados às novas tecnologias de escritório.

**Técnico de exploração.** — Executa procedimentos de operação dos sistemas para a prestação do serviço por forma a alcançar a máxima qualidade e continuidade deste. Procede às acções necessárias para o adequado escoamento e contabilização do tráfego. Regista e participa as anomalias detectadas no sistema, com vista ao seu diagnóstico e utilização dos meios necessários à sua correcção. Estabelece contactos necessários para assegurar uma boa prestação do serviço. Colabora em testes para avaliação da funcionalidade e qualidade dos meios que utiliza. Colabora em acções de promoção dos serviços que presta.

**Técnico de informática.** — Garante a operação dos equipamentos informáticos, unidades centrais e periféricas, executando as actividades referidas nos *dossiers* de operação, actualizando os diversos elementos existentes nas bibliotecas dos sistemas informáticos, respeitando as regras de segurança definidas, organizando toda a documentação e informação necessária à função. Garante o controlo e a supervisão da rede de comunicação existente.

**Carpinteiro.** — Executa trabalhos de carpintaria e marcenaria nos edifícios, móveis e utensílios, visando a conservação, preparação ou adaptação dos mesmos.

**Desenhador.** — Realiza todos os trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço da empresa.

**Educador(a) infantil.** — Organiza e orienta pedagogicamente a actividade das crianças entre os 2 e os 5 anos. Planifica e executa tarefas de apoio à actividade pedagógica. Supervisiona e participa na vigilância de tempos livres, refeições e saídas. Prepara informações

e participa em acções de análise e controlo da actividade desenvolvida. Coordena, sempre que necessário, pessoal de categoria inferior.

**Electricista.** — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as instalações e outros equipamentos eléctricos, obedecendo à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficinais destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção. É responsável por instalações e equipamentos eléctricos diversificados.

**Enfermeiro(a) puericultor(a).** — Assegura as acções de enfermagem preventiva sob orientação médica às crianças da creche. Ministra medicamentos e presta os primeiros socorros em caso de doença súbita ou acidente. Orienta a actividade das vigilantes de crianças entre 1 e 2 anos. Assegura os cuidados de alimentação e higiene aos lactentes.

**Serralheiro.** — Concebe, executa e repara estruturas metálicas, peças ou ferramentas.

**Técnico de climatização.** — Assegura o normal funcionamento dos sistemas de climatização de toda a empresa, responde pelo respectivo sector oficial e colabora na execução de tarefas relativas à manutenção, optimização ou implementação de novos sistemas.

**Técnico especializado administrativo.** — Assegura, com autonomia significativa, tarefas no âmbito administrativo que requerem pesquisa, recolha e análise de elementos de vária ordem. Aplica conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector, normas da empresa e procedimentos das várias áreas administrativas para desenvolver, melhorar ou actualizar vários procedimentos operacionais, propor soluções adequadas e eventualmente resolver questões de relativa complexidade. Pode coordenar funcionalmente um ou mais técnicos administrativos.

**Técnico especializado de condução.** — Para além das tarefas de técnico de condução, executa as seguintes:

- Participa na elaboração de planos para manuseamento, instalação ou modificação de equipamentos ou sistemas;
- Participa na elaboração de planos de manutenção preventiva dos equipamentos ou sistemas;
- Participa na formação de outros técnicos;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

**Técnico especializado de informática.** — Concepção e análise, desenvolvimento, implantação, manutenção e documentação da solução de aplicações informáticas. Utilização de produtos para estudo prévio/análise e concepção, em conformidade com as metodologias adoptadas. Implementação de soluções informáticas utilizando as linguagens de desenvolvimento/programação adequadas, executando tarefas de pormenorização da análise efectuada, construção da estrutura lógica dos programas, codificação e testes. Colaboração em acções de formação de utilizadores e no apoio técnico que por estes seja solicitado.

**Secretário(a).** — Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado, requerendo capacidade de decisão e autonomia. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. Mantém contactos com entidades internas e externas.

## ANEXO II

### Funções técnicas de exploração

Situação actual		Situação nova	
Quadro	Categoria	Nível	Categoria
K J J I J	Assistente ..... Controlador de tráfego telefónico ..... Controlador de tráfego telegráfico ..... Monitor ..... Vigilante geral .....	4	Técnico especializado de exploração.
8 7 7 7 7 7 6 6 6 6 5 4	Operador SMM/Enc. ... Op. exploração/Enc. .... Op. telef. interc./Enc. .... Op. serv. móvel marít. .... Op. proc. tráf. telef. .... Op. proc. tráf. telex ... Op. telef. intercont. ... Operador de telex ..... Op. expl. teleg. III .... Op. cond. eq. rec. HF ... Op. expl. teleg. II ..... Op. expl. teleg. I. ....	3	Técnico de exploração.

### Funções de apoio

Situação actual		Situação nova	
Quadro	Categoria	Nível	Categoria
7 7 7 7	Educador(a) infantil ... Enfermeiro(a) puericultor(a). Fiscal de obras ..... Técnico de climatização	3	Educadora infantil. Enfermeiro(a) puericultor(a). Fiscal de obras. Técnico de climatização.
7 6	Telefonista PPCA/bill . Telefonista PPCA/bill encarregado.		Telefonista.
7 6 5	Mec. resp. eq. op. torres Serralheiro-encarregado Serralheiro .....		Serralheiro.
7 6 5	Resp. setc. mec. auto ... Mecânico-encarregado ... Mecânico .....		Mecânico.
6	Desenhador .....		Desenhador.
6 5	Electricista-encarregado Electricista .....		Electricista.
5	Carpinteiro-Marceneiro		Carpinteiro.

### Funções de apoio

Situação actual		Situação nova	
Quadro	Categoria	Nível	Categoria
4	Cobrador .....	2	Cobrador.
4	Pintor de construção civil.		Pintor.
4	Pedreiro .....		Pedreiro.
4	Canalizador .....		Canalizador.
4	Motorista .....		Motorista.
4	Vigilante com funções pedagógicas.		Vigilante com funções pedagógicas.
4	Cozinheiro(a)/dispenseiro(a).		Cozinheiro(a).
3	Cozinheiro(a) .....		
4	Motociclista .....		Motociclista.
4	A. P. E.-encarregado ..		Técnico de apoio.
4	Porteiro-encarregado ...		
4	Serralheiro auxiliar ....		
4	Electricista auxiliar ....		
4	Mecânico auxiliar .....		
3	Auxiliar administrativo		
3	Auxiliar técnico .....		
3	Auxiliar de exploração		
3	Operador de máquinas de reprodução .....		
3	Operário de torres .....		
3	Empregado de serviços gerais/motociclista ..		
3	Empregado de loja e armazém .....	1	Empregado de serviços de apoio.
3	Boletineiro .....		
3	E. S. G. motorista ....		
3	Auxiliar de carpinteiro		
3	Vigilante de crianças ...		
2	Auxiliar de canalizador		
2	Auxiliar de pedreiro ...		
2	A. P. A. ....		
2	Empregado de copa e bar		
2	Operador de supermercado.		
2	Auxiliar de armazém...		
1	E. S. G. ....		

### Funções de informática

Situação actual		Situação nova	
Quadro	Categoria	Nível	Categoria
7	Operador de sistemas (informático).	3	Técnico de informática.
G	Analista de sistemas ...	5	Técnico especializado de informática.
F	Analista de sistemas sénior .....		
I	Programador .....		
H	Programador sénior ....		

### Funções técnicas de condução

Situação actual		Situação nova	
Quadro	Categoria	Nível	Categoria
-	-	4	Técnico especializado de condução.
8	Técnico de condução e manutenção-encarregado .....	3	Técnico de condução e manutenção.
7	Técnico de condução e manutenção .....		

### Funções técnicas de manutenção

Situação actual		Situação nova	
Quadro	Categoria	Nível	Categoria
I	Técnico qualificado A...	5	Técnico especializado de manutenção.
J	Técnico qualificado B...		
K	Técnico qualificado C...		
8	Assistente técnico .....	3	Técnico de manutenção.
7	Mecânico ap. elect. II .		
6	Mec. ap. teleg. II .....		
6	Mec. ap. teleg. I .....		
6	Mec. ap. elect. I .....		

### Funções administrativas

Situação actual		Situação nova	
Quadro	Categoria	Nível	Categoria
I	T. Q. A. ....	4	Técnico especializado administrativo.
J	T. Q. B — Adm. espec.		
K	T. Q. C. ....		
K	Téc. aux. audit. ....		
I	Técnico de construção civil .....		
K	Assistente .....		
K	Secretário(a) adm. snr.		Secretário(a).
8	Secretário(a) adm. ....		
7	Secretário(a) div./dir. ....		
7	Operador de sistemas ..	3	Técnico administrativo.
7	Operador de sistemas-encarregado .....		
7	Controlador in/output...		
6	Operador de registo de dados — EE II .....		
5	Operador de microfilmagem — EE I .....		
4	Operador de microfilmagem snr. — EE aux.		
4	Encarregado comercial		
4	Técnico de microfilmagem .....		
4	Técnico de compras merc. int. ....		

**ANEXO III**  
**Condições específicas**

Trabalhadores das categorias referidas nas cláusulas 3.ª e 4.ª do AE Marconi, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 16 de Julho de 1990, e na cláusula 12.ª do presente AE.

**A — Níveis funcionais**

1 — As categorias profissionais em que se enquadram os trabalhadores referidos no n.º 1 deste anexo são integrados nos cinco níveis funcionais que seguidamente se indicam:

Nível 1 — compreende as funções de apoio que requerem uma formação básica inferior ao 9.º ano unificado;

Nível 2 — compreende as funções de apoio que requerem uma formação correspondente a curso de especialização de nível médio equivalente ao 9.º ano unificado;

Nível 3 — compreende as funções técnicas (exploração, manutenção e condução), administrativas, de apoio e informáticas que requerem uma formação básica correspondente ou equivalente ao 11.º ano unificado ou curso equivalente do ensino técnico-profissional e formação profissional.

Nível 4 — compreende as funções técnicas de exploração, condução, administrativas e de secretariado que, para além da formação básica correspondente ao 11.º ano unificado, requerem formação e ou experiência profissional de nível superior;

Nível 5 — compreende as funções técnicas de manutenção e as funções de informática que, para além da formação básica correspondente ao 11.º ano unificado, requerem formação e ou experiência profissional de nível superior.

2 — A mudança de nível funcional depende sempre da existência de vaga e processar-se-á através de concurso.

3 — A integração das categorias nos níveis funcionais previstos no n.º 1 processa-se conforme o disposto no quadro constante do anexo II.

**B — Graus profissionais**

Em cada nível funcional definido na cláusula anterior prevêem-se oito graus profissionais, que se enumeram de forma progressiva de I a VIII e correspondem, pela mesma ordem, aos oito escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constantes do anexo IV.

**C — Progressão profissional**

1 — Denomina-se progressão profissional a passagem do trabalhador de um grau profissional para outro a que corresponda um escalão de remuneração de valor imediatamente superior.

2 — O direito à progressão profissional adquire-se no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completar cinco anos de serviço efectivo num grau.

3 — A progressão profissional do trabalhador poderá ser antecipada, mediante decisão da administração, em casos de mérito excepcional do trabalhador.

4 — A progressão profissional apenas poderá ser antecipada após o trabalhador ter completado, pelo menos, metade do tempo previsto no n.º 2 desta cláusula no respectivo grau profissional.

5 — A empresa informará os sindicatos do nome e número de trabalhadores promotivos por mérito em cada ano.

**ANEXO IV**

**Tabelas de remunerações mínimas**

1 — Trabalhadores das categorias referidas nas cláusulas 3.ª e 4.ª do AE Marconi, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 16 de Julho de 1990, e do AE de 1990 e na cláusula 12.ª do presente AE

TABELA I

Níveis	Graus							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 .....	76 500\$00	79 850\$00	83 350\$00	87 400\$00	91 500\$00	95 800\$00	99 750\$00	104 000\$00
2 .....	87 400\$00	91 500\$00	95 800\$00	99 750\$00	103 750\$00	107 800\$00	112 800\$00	117 200\$00
3 .....	103 700\$00	108 400\$00	113 400\$00	118 450\$00	124 150\$00	130 450\$00	136 750\$00	143 650\$00
4 .....	128 550\$00	134 850\$00	142 400\$00	149 950\$00	158 200\$00	165 100\$00	172 650\$00	181 450\$00
5 .....	142 400\$00	149 950\$00	158 200\$00	165 100\$00	172 650\$00	181 450\$00	195 050\$00	203 650\$00

2 — Quadros superiores e quadros médios não previstos na tabela I

TABELA II

A .....	275 100\$00
B .....	255 250\$00

C .....	243 450\$00
D .....	228 400\$00
E .....	212 550\$00
F .....	194 700\$00
G .....	174 800\$00

H .....	164 000\$00
I .....	154 050\$00
J .....	146 520\$00
K .....	138 100\$00

SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

20 de Março de 1991.

CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 1 de Abril de 1991.

Depositado em 2 de Julho de 1991, a fl. 73 do livro n.º 6, com o n.º 259/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela federação de associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.**

#### Acordo de adesão

Ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na sua actual redacção, as entidades signatárias acordam na adesão do SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio à convenção em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1991.

Porto, 15 de Junho de 1991.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos legais se declara que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações federadas:

AIMMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;  
 AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;  
 AIN — Associação das Indústrias Navais;  
 AIM — Associação Industrial do Minho;  
 AIAPD — Associação Nacional dos Industriais de Arame e Produtos Derivados;  
 ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas;  
 ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias.

Porto, 14 de Junho de 1991. — Pela FENAME, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Junho de 1991.

Depositado em 2 de Julho de 1991, a fl. 74 do livro n.º 6, com o n.º 261/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e suas alterações.**

#### **Acordo de adesão**

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro lado, celebraram o acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16, de 29 de Abril de 1989, 15, de 23 de Abril de 1990, e 17, de 8 de Maio de 1991.

Porto, 13 de Junho de 1991.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Julho de 1991.

Depositado em 2 de Julho de 1991, a fl. 73 do livro n.º 6, com o n.º 260/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, na sua redacção actual.

---

#### **ACT entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (alteração salarial e outras) — Rectificação**

Por haver sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1991, o acordo colectivo de trabalho em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, no n.º 1.2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, onde se lê «[...] 60% [...]» deve ler-se «[...] 70%» [...] e, no n.º 3 da cláusula 67.<sup>a</sup>, onde se lê «[...] em cas de [...]» deve ler-se «[...] em caso de [...]».