

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 6

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 51\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 53

N.º 6

P. 307-340

15 - FEVEREIRO - 1986

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e o Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas .....	309
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	310
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra .....	310
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo .....	311
— PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	312
— PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos .....	312
— PE das alterações ao CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins .....	313
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	314
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES — Centro/Norte .....	315
— Aviso para PE das alterações ao CCT para o comércio do Porto .....	315
— Aviso para PE das alterações ao ACT entre agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto .....	315

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Dist. de Vila Real .....	316
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES — Centro/Norte — Alteração salarial .....	335

— CCT de revisão da regulamentação de trabalho para o sector da ind. e comércio farmacêuticos — Alteração salarial e outras .....	Pág. 335
— ACT entre agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Alteração salarial e outra.....	338
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia ao CCT entre aquelas associações e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outras .....	339

---

#### 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

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e o Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação de Agricultores ao sul do Tejo e o Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da supracitada convenção colectiva de trabalho, de entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que prosseguem a actividade económica por aqui abrangida e com trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na mencionada convenção colectiva;

Considerando a existência de entidades filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas não inscritos no sindicato signatário;

Considerando ainda a regulamentação de trabalho rural de natureza administrativa em vigor nos distritos de Beja e de Évora;

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*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Agricultura e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do 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 celebrado entre a Associação de Agricultores ao sul do Tejo e o Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1985, são

tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por esta abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato signatário e entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

São excluídas da presente portaria as relações de trabalho que, nos distritos de Beja e de Évora, sejam reguladas pela portaria de extensão das alterações ao CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos Agrícolas do Sul, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, e pela PE das alterações ao CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e a citada associação sindical, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1985

#### Artigo 3.º

A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 10.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Trabalho e Segurança Social, 30 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado da Agricultura, *Joaquim António Rosado Gusmão*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a Fed. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1985, foi publicado um CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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

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

Considerando ainda o Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competências às regiões autónomas para a emissão de PE 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 do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a Fe-

deração Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no território do continente, se dediquem às actividades por ele abrangidas e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nele previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais signatárias da já aludida convenção.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 5.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 30 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

---

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais do sector económico regulado e trabalhadores das profissões e categorias profissionais

previstas na convenção aos quais as suas disposições se não aplicam por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector económico e profissional na área fixada na convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profis-

sional e do Comércio Interno, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações ao CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, são tornadas extensivas, 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 seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite máximo de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 30 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

---

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, foi publicada a alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Viana do Castelo, de entidades patronais e de trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito de aplicação da convenção;

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 para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e do Comércio Interno, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial de Viana

do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, são tornadas extensivas, no distrito de Viana do Castelo, a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações outorgantes, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias e não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Agosto de 1985, podendo o acréscimo de encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 30 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, veio publicado o CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional, da Indústria e Energia e do Comércio Interno, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e In-

dustriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Junho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 30 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade

de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional, da Indústria e Energia e do Comércio Interno, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a AN-CIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisões de pasteleria, confeitaria e conservação de fruta) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na

associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Junho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 30 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*.

---

**PE das alterações ao CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, foram publicadas as convenções mencionadas em título, as quais consagram as mesmas condições de trabalho e têm âmbitos sectoriais, profissionais e territoriais coincidentes.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelos referidos ajustes colectivos as entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais celebrantes;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas nas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais celebrantes que se encontram ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando a indispensabilidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições laborais dos trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas, do sector de actividade abrangido na área das convenções;

Considerando as competências cometidas às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1985, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno, da Indústria e Energia e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras, entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal

e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aqueles abrangidos 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 aqueles abrangidos e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão 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 Agosto de 1985.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de 6.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 29 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

## PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1985, foram publicadas alterações acordadas entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT em vigor no sector, para trabalhadores de escritório e correlativos.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos filiados na federação outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção;

Considerando que os trabalhadores de escritório, caixeiros e técnicos de vendas sem filiação sindical, ao serviço de empresas inscritas na associação patronal outorgante, têm sido abrangidos por uma portaria de extensão de outra convenção de trabalho existente no sector;

Considerando o interesse em se conseguir, sempre que possível, a aplicação de um só estatuto juslaboral nas empresas;

Considerando que esse objectivo pode ser alcançado nas empresas não filiadas na associação patronal signatária, relativamente a trabalhadores de escritório, caixeiros e técnicos de vendas;

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 de aviso para PE no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e Energia, do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

## Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações acordadas entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, ao CCT em vigor publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas.

## Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Julho de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 29 de Janeiro de 1986. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.



**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras  
e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES — Centro/Norte**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a eventual extensão da alteração mencionada, em título, nesta data publicada.

A PE a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal tornará a referida alteração extensiva, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre as empresas 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 as empresas do mesmo sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT para o comércio do Porto**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a eventual extensão da alteração mencionada, em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1985.

A PE a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal tornará a referida alteração extensiva, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre as 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, bem como às relações de trabalho entre as entidades patronais do mesmo sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

---

**Aviso para PE das alterações ao ACT entre agências funerárias do dist. do Porto  
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a eventual extensão da alteração mencionada, em título, nesta data publicada.

A PE a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma tornará a alteração extensiva no distrito do Porto às relações de trabalho entre as entidades patronais do sector económico regulado que não outorgaram a referida alteração e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre as entidades patronais que outorgaram a alteração e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados na associação sindical outorgante.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Dist. de Vila Real

### CAPÍTULO I

#### Efeitos da convenção colectiva

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Área)

O presente contrato aplica-se no concelho de Vila Real.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Âmbito)

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, as que se dediquem exclusivamente à avicultura, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que predominantemente tenha por objectivo a exploração daqueles sectores mesmo sem fins lucrativos desde que representados pela associação signatária e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II, os quais, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores e, sendo representados pela associação sindical signatária, não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Vigência)

1 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1985, e terão de ser revistas anualmente.

2 — Este contrato vigorará pelo prazo legal mínimo, mantendo-se todavia em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### (Denúncia)

O presente contrato pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a produção de efeitos da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária ou de 20 meses tratando-se da restante matéria, salvo disposições legais mais favoráveis publicadas na vigência deste contrato.

### CAPÍTULO II

#### Formas e modalidades do contrato

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

1 — O contrato de trabalho a celebrar entre o trabalhador e a entidade patronal deve, sem carácter obri-

gatório, ser reduzido a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — O contrato de trabalho rural a prazo está sujeito a forma escrita.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### (Contratos a prazo)

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

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

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

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### (Modalidade do contrato)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercer funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ainda ser contratados a prazo ou para a execução de trabalho sazonal ou eventual.

4:

- a) Considera-se trabalho sazonal o trabalho que se realiza em certa ou certas épocas do ano em virtude do ciclo natural das actividades agrícolas;
- b) Os trabalhadores sazonais têm direito a tratamento igual em tudo quanto não for contrariado pelas características específicas de carácter sazonal da actividade;
- c) As remunerações dos trabalhadores sazonais são estabelecidas entre as partes outorgantes deste contrato, devendo ser acordadas até 1 mês

antes do início do respectivo trabalho sazonal, não podendo ser, em qualquer caso, inferiores às estabelecidas no anexo III deste contrato;

- d) Para efeitos do número anterior considera-se como trabalho sazonal o seguinte:

Azeitona (podas/descavas) — meses de Dezembro a Fevereiro;

Enxertia — meses de Fevereiro a Abril;

Sulfato — meses de Abril a Agosto;

Vindimas — meses de Setembro e Outubro.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completarem 7 meses de trabalho ou 250 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a prazo nos termos da lei geral.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação dos produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções nos termos da cláusula 81.<sup>a</sup> [alíneas f) e g)];
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meio de transporte de e para sua residência nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estas lhe estão

confiadas, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 9.<sup>a</sup> do presente contrato;

- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doença profissional;
- o) Assegurar o devido resguardo de roupa, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desses exercícios;
- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;
- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador;

- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Direitos das comissões de trabalhadores)

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do terreno ou instalações)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquela noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

2 — Promitente comprador e vendedor são solidários nas dívidas aos trabalhadores e montantes das indemnizações, se as houver.

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

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

### CAPÍTULO IV

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Direito de reuniões)

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

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com a entidade patronal)

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

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

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

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

## **CAPÍTULO V**

### **Admissão**

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **(Admissão)**

A idade mínima de admissão é aos 14 anos.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **(Trabalhador permanente)**

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

2 — Salvo ocorrendo justa causa, findo o período experimental, só poderá ser recusada a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo ser-lhe dado conhecimento, por escrito, do fundamento de causa.

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

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

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **(Admissão para efeitos de substituição)**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele a quem substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

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

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **(Categorias profissionais)**

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

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

3 — A criação de novas categorias profissionais para além das que constam do anexo II poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e o respectivo enquadramento profissional.

## **CAPÍTULO VI**

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

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **(Quadro de pessoal)**

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

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **(Promoções e acessos)**

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

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

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **(Período normal de trabalho)**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e a 48 horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário poderá, porém, ser superior ao limite fixado no número anterior quando seja concedida ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do dia de descanso prescrito por lei.

3 — No caso referido no n.º 2, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a 1 hora.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — O tempo das deslocações do local de trabalho para o de refeição e deste para o local de trabalho considera-se, para todos os efeitos, como o de usos e costumes seguidos nas várias regiões.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de descanso)

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

2 — Serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre as entidades patronais e trabalhadores ou em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Regimes especiais de prestação de trabalho)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, encarregados de exploração agrícola, guardas de propriedade e florestal e guardas de porta de água, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho, definição e princípio geral)

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário — Princípios gerais)

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

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

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Limite do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) 2 horas por dia;
- b) 160 horas por ano.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos poderosos e graves em relação à colheita ou motivo de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo da entidade patronal e do trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Remuneração nos casos de não prestação de trabalho por razões climáticas)

1 — O direito à retribuição em caso de falta justificada por motivos de chuva, cheia ou outros fenómenos climáticos será regulado por acordo das partes ou por usos e costumes locais atendíveis.

2 — No caso de o trabalhador se apresentar no local de trabalho e não seja possível distribuir-lhe qualquer tarefa por razões climáticas, terá direito a metade da remuneração correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

3 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis resultantes de acordo das partes ou de usos e costumes locais atendíveis.

4 — No caso de o trabalhador iniciar o trabalho e se o tiver de interromper por razões climáticas e outra tarefa lhe não for distribuída, terá direito a receber a remuneração total correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificarr, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Definição da retribuição)

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remunerações de base mínimas)

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam das tabelas salariais constantes do anexo III deste contrato.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Dedução do montante das remunerações mínimas)

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir as seguintes deduções:

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Retribuição hora)

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

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

2 — O subsídio será pago 8 dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

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

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

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

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal em proporção ao tempo de serviço prestado tanto no ano de ingresso como de regresso do serviço militar obrigatório.

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

7 — Os trabalhadores mantêm o direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano do início e no ano em que termina a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, designadamente em caso de doença ou acidente.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal da primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e nos dias ou meios dias de descanso complementar).

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Local, forma e data de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição num local previamente acordado com os trabalhadores.

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

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês. Para os trabalhadores eventuais sazonais e para os contratados a prazo é que o pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada da estabelecida para essas categorias profissionais.

## CAPÍTULO IX

### Transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Transporte para o local de trabalho)

1 — As entidades patronais assegurarão transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km, contados a partir do local de concentração habitual.



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

3 — Em relação aos números anteriores o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre os empresários agrícolas e os trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Conceito de transferência de local de trabalho)

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Transferência a pedido do trabalhador)

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Transferência por necessidade de serviço)

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

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

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

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção nunca inferior a 3 meses.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço e princípios gerais)

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

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores)

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

2 — Direitos dos trabalhadores:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, quando efectuada em transporte público;
- b) À alimentação ou ao seu valor.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores)

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

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações a a entidade patronal custear sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Cobertura de riscos inerentes às deslocações)

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Inactividade do trabalhador deslocado)

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

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

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

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

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

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

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

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

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

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

6 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos da alínea a) da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente contrato colectivo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até 1 ano após o termo das funções, referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, e se já então num ou noutro caso o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 95.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 93.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a 1 ano.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**(Processo disciplinar)**

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

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

- a) Após a verificação da hipotética infracção, constante da cláusula 93.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção contendo a nota de culpa, constante do processo disciplinar ao trabalhador;
- b) Enviar a carta registada à entidade sindical respectiva contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissões de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de 5 dias para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima que, no caso de se provar os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador serão inquiridas nos 5 dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou delegado sindical da empresa durante 5 dias;
- h) Nos 10 dias subsequentes a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber em carta registada com aviso de recepção decisão final devidamente fundamentada e com a indicação da penalidade aplicada;
- j) A falta de qualquer formalidade atrás indicada, por culpa imputável à entidade patronal, determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
- l) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- m) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador, constante da nota de culpa, torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

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

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

**CAPÍTULO XI**

**Suspensão de prestação de trabalho**

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**(Direito a férias)**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**(Aquisição do direito a férias)**

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

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

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**(Duração do período de férias)**

O período anual de férias é de 30 dias consecutivos.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**(Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo)**

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a 1 ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção.

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante as férias)

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

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

3 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

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

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias exigência imperiosa do funcionamento da empresa determinar o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovavelmente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Multas)

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Facultativos. Poderão ser observados:

Terça-feira de Carnaval e 24 de Dezembro.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Garantia de retribuição)

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Definição de faltas)

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

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

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a 1 falta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Tipo de faltas)

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas, com obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas, com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas, até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuges não separados de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, durante 5 dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem vivam em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos;
- e) Nascimento de filho, durante 2 dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas dadas em consequência da improvisação, devidamente comprovada, da autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- l) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
- m) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas, sem obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas, sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior, para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante 2 dias consecutivos.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

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

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou a 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Faltas motivadas por razões climatéricas)

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Participação de faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Efeito das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

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

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

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

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

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

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

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

4 — No prazo de 7 dias a contar da data do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa)

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos e executórios;

- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

(Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 91.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

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

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

(Indemnizações por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 94.<sup>a</sup> terá o direito a uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

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



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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

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

### CAPÍTULO XIII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

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

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

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

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

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

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

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

8 — O direito de falta no período de maternidade, com os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula,

cessa no caso de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

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

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

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

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas na alínea anterior os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova, na sua condição de estudantes, da frequência dos cursos, assim como fazer apresentação à entidade patronal da prova do seu aproveitamento escolar.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de um modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou psíquico e aconselhando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 3 representantes de cada uma das partes outorgantes.

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

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Competência)

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas deste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representada, a participação do Ministério do Trabalho e Segurança Social, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Funcionamento e deliberações)

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes 2 membros efectivos representantes de qualquer parte.

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

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

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias)

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Regimes mais favoráveis)

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor,

mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

## ANEXO I

### Enquadramento profissional

#### Grau I:

Encarregado de exploração.  
Feitor.  
Caseiro-gestor.

#### Grau II:

Arrozeiro.  
Adegueiro.  
Auxiliar de veterinário.  
Encarregado de sector.  
Limpador de árvores ou esgalhador.  
Mestre lagareiro.  
Moto-serrista.  
Operador de máquinas industriais.  
Operador de máquinas agrícolas.  
Podador/enxertador.  
Tirador de cortiça anadia e empilhador.  
Resineiro.  
Trabalhador avícola qualificado.  
Trabalhador cunícola qualificado.  
Trabalhador horto-florícola/vendedor.

#### Grau III:

Alimentador de debulhadora ou de prensa fixa.  
Empador ou armador de vinha.  
Espalhador de química.  
Fiel de armazém agrícola.  
Guardador ou tratador de gado.  
Guarda de propriedade ou florestal.  
Jardineiro.  
Ordenhador.  
Prático apícola.  
Prático piscícola.  
Tirador de cortiça falca ou bóia.  
Trabalhador de adega.  
Trabalhador de lagar.  
Trabalhador de descasque de madeiras.  
Trabalhador horto-florícola do nível I.  
Caseiro.

#### Grau IV:

Ajudante de tratador.  
Guardador de gado.  
Calibrador de ovos.  
Trabalhador avícola.  
Trabalhador cunícola.  
Trabalhador frutícola.  
Trabalhador de salina.  
Praticante de operador de máquinas agrícolas.  
Trabalhador horto-florícola do nível II.

#### Grau V:

Trabalhador agrícola ou indiferenciado.

#### Grau VI:

Trabalhador agrícola auxiliar.

### Categorias profissionais — Definição de funções

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

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

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

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

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

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

**Caseiro.** — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela e executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas; pode dirigir ou contratar trabalhadores.

**Caseiro-gestor.** — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores de exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

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

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

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

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

**Feitor.** — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores de exploração agrícola,

pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

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

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

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

**Jardineiro.** — É o trabalhador que cultiva ou planta árvores, flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados. Planta ou conserva sebes e relvados em campos de futebol, golfe e outros, de forma a permitir a execução dos desportos nas condições exigidas; pode executar arranjos florais artísticos em exteriores.

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

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

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

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

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

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

**Podador/enxertador.** — É o trabalhador que exclusivamente ou predominantemente executa tarefas de poda ou enxertia em vinhas, árvores e arbustos.

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

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

**Prático piscícola.** — É o trabalhador que executa trabalho relacionado com a produção de peixe em viveiros e similares.

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

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

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

**Trabalhador agrícola ou indiferenciado.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais.

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

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

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

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

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

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

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

**Trabalhador horto-florícola/vendedor.** — É o trabalhador que para além das funções que cabem ao trabalhador horto-florícola promove e vende produtos.

**Trabalhador horto-florícola do nível I.** — É o trabalhador que executa ao ar livre ou em estufas tarefas relativas à cultura de flores e plantas para comercialização, prepara terras de cultura ou viveiros, cavando-as, adubando-os ou compondo-os adequadamente, espalha sementes ou dispõe bolbos, estacas ou podas, efectua as regas, realiza as transplantações, despontas, desbotoamentos, armações e tratamentos fito-sanitários.

**Trabalhador horto-florícola do nível II.** — É o trabalhador que auxilia o trabalhador horto-florícola do nível I, desempenhando as tarefas mais simples e as que envolvam um menor esforço físico.

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

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

ANEXO III  
Tabela salarial

Grau	1 de Outubro de 1985
I .....	28 800\$00
II .....	26 400\$00
III .....	23 400\$00
IV .....	22 500\$00
V .....	21 100\$00
VI .....	19 800\$00

Vila Real, 20 de Dezembro de 1985.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Vila Real:

*Joaquim do Nascimento Vassal*

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

*Albino da Silva Rebelo.*  
(Assinatura ilegível.)

Em complemento ao texto do CCT supra, em devido tempo negociado e assinado, informa-se de que por lapso foi omitida no mesmo a definição da categoria de «resineiro», devendo entender-se por tal o trabalhador que executa os trabalhos necessários à extracção da resina.

Vila Real, 22 de Janeiro de 1986.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Vila Real:

*Joaquim do Nascimento Vassal*

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

*Albino da Silva Rebelo.*

Depositado em 5 de Fevereiro de 1985, a fl. 74 do livro n.º 4, com o n.º 35/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. Democrático do Comércio,  
Escritório e Serviços, SINDCES — Centro/Norte — Alteração salarial**

O Sindicato Democrático do Comércio Escritório e Serviços, SINDCES — Centro/Norte e a Associação Comercial de Aveiro, Associação Comercial de Espinho, Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira e a Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis acordaram:

1 — Rever a tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, o que fazem nos seguintes termos:

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Director de serviços e analista de sistemas	35 400\$00
Chefe de escritório, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, tesoureiro, programador e gerente comercial....	34 400\$00
Chefe de vendas e encarregado geral...	32 300\$00
Chefe de secção, inspector administrativo, guarda-livros, programador mecanográfico, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de compras e encarregado de armazém .....	31 200\$00
Correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafo, caixa de escritório, caixeiro chefe de secção e secretário de direcção .....	30 700\$00
Primeiro-escriturário, operador mecanográfico, ajudante de guarda-livros, primeiro-caixeiro, prospector de vendas, técnico de vendas, caixeiro-viajante e fiel de armazém .....	28 500\$00
Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, segundo-caixeiro, caixeiro de praça, caixeiro de mar, conferente e demonstrador .....	27 400\$00
Terceiro-escriturário, operador de <i>telex</i> , terceiro-caixeiro, propagandista, telefonista e cobrador .....	25 000\$00
Caixa do comércio .....	23 800\$00
Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar e servente .....	22 700\$00

Dactilógrado do 3.º ano, estagiário do 3.º ano, contínuo de 1.ª, porteiro de 1.ª e guarda .....	21 100\$00
Dactilógrado do 2.º ano, estagiário do 2.º ano, contínuo de 2.ª e porteiro de 2.ª .....	20 200\$00
Caixeiro-ajudante do 2.º ano, dactilógrafo do 1.º ano e estagiário do 1.º ano ..	19 100\$00
Caixeiro-ajudante do 1.º ano e servente de limpeza .....	16 600\$00
Paquete de 16 anos, praticante de caixeiro do 2.º ano e praticante de armazém do 2.º ano .....	13 400\$00
Paquete de 14/15 anos, praticante de caixeiro do 1.º ano e praticante de armazém do 1.º ano .....	12 600\$00
Guarda-livros em regime livre (1 hora por dia ou 1 dia por semana) .....	9 000\$00
Servente de limpeza (1 hora por dia)...	110\$00

2 — A tabela salarial agora acordada tem aplicação na área e âmbito definidos na cláusula 1.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981.

3 — A tabela salarial agora revista produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986 e vigorará por 12 meses.  
Aveiro, 20 de Janeiro de 1986.

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES — Centro/Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)  
Gaspar dos Santos.

Pela Associação Comercial de Espinho:

Joaquim Dias.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

Mário Ferreira.

Depositado em 4 de Fevereiro de 1986, a fl. 74 do livro n.º 4, com o n.º 33/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT de revisão da regulamentação de trabalho para o sector da ind.  
e comércio farmacêuticos — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito da revisão)**

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas maioritariamente ou minoritariamente farmacêuticas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, Farma Portuguesa —

Associação Portuguesa de Industriais Importadores de Especialidades Farmacêuticas e as empresas do continente inscritas na 1.ª e 4.ª divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### (Refeições)

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 495\$.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### (Viagem em serviço)

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de 2300\$/dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem de serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às regiões autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito, entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos, quando a viagem haja tido uma duração global superior a 90 dias seguidos.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### (Subsídio de almoço)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de 112\$50 por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 112\$50.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### (Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1600\$ enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### (Efeitos retroactivos)

1 — As tabelas de remunerações mínimas produzirão efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 1985, salvo quanto às alterações de valor constantes das tabelas B (grupos XI e XII) e C (grupos IX, X, XI e XII), as quais só produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer institutos ou cláusulas de expressão pecuniária.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

A designação de «delegado de propaganda médica» é substituída pela de «delegado de informação médica».

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

Ao anexo respeitante à utilização em serviço de viatura própria do trabalhador é acrescentado um n.º 8 com a seguinte redacção:

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75% do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

Lisboa, Janeiro de 1986.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Farma Portuguesa — Associação Portuguesa de Industriais Importadores de Especialidades Farmacêuticas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extrativas, Energia e Química:

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.  
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIQFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO IV

### Remunerações mínimas

#### Critério diferenciador das tabelas

1 — As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas.

2 — Para efeitos de aplicação das tabelas referidas no número anterior as empresas serão enquadradas nos grupos A, B e C, de acordo com os seguintes critérios:

#### Empresas produtoras

##### GRUPO A

Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 2090 contos por ano.

##### GRUPO B

a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 83 955 contos e inferior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 1251 contos por ano.

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 2090 contos por ano.

##### GRUPO C

a) Empresas com facturação anual global inferior a 83 955 contos.

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 83 955 contos e inferior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 1251 contos por ano.

#### Empresas armazenistas

##### GRUPO A

Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 8138 contos por ano.

##### GRUPO B

a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 83 955 contos e inferior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 5432 contos por ano.

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 8138 contos.

##### GRUPO C

a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 83 955 contos.

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 83 955 contos e inferior a 250 150 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 5432 contos por ano.

#### Empresas importadoras

##### GRUPO A

Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 250 150 contos.

##### GRUPO B

Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 83 955 contos e inferior a 250 150 contos.

##### GRUPO C

Empresas com valor de facturação anual global inferior a 83 955 contos.

3 — O valor anual de facturação será o resultado do volume global de vendas respeitante a todos os sectores da empresa, deduzido do valor do imposto de transacções.

4 — O valor de facturação anual global será determinado pela média dos valores de facturação registados nos últimos 3 anos de exercício.

5 — O quociente volume de vendas/número de trabalhadores será determinado através do valor global de facturação do último ano e do número total de trabalhadores da empresa na última semana desse ano.

6 — Os critérios de enquadramento das empresas e as tabelas salariais produzirão efeitos simultaneamente.

7 — Por força da aplicação do número anterior, nenhuma empresa pode baixar do grupo em que anteriormente se encontrava inserida.

8 — Nos casos de empresas com menos de 3 anos de actividade, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado. Tratando-se do primeiro ano de actividade, aplicar-se-á a tabela C até determinação da facturação anual.

9 — Por acordo entre entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

#### Tabelas salariais

Grupos	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I .....	64 250\$00	56 750\$00	52 400\$00
II .....	55 500\$00	52 000\$00	47 400\$00
III .....	49 200\$00	45 800\$00	41 050\$00
IV .....	47 550\$00	43 200\$00	39 400\$00
V .....	42 700\$00	38 450\$00	34 700\$00
VI .....	37 950\$00	34 650\$00	31 550\$00
VII .....	34 150\$00	30 800\$00	26 800\$00
VIII .....	31 000\$00	27 250\$00	23 850\$00
IX .....	27 800\$00	24 450\$00	(3) 22 250\$00
X .....	26 150\$00	23 600\$00	(4) 21 350\$00

Grupos	Tabela A	Tabela B	Tabela C
XI .....	24 550\$00	( <sup>1</sup> ) 22 000\$00	( <sup>5</sup> ) 19 700\$00
XII .....	23 000\$00	( <sup>2</sup> ) 20 600\$00	( <sup>6</sup> ) 19 200\$00
XIII .....	20 600\$00	17 450\$00	15 900\$00
XIV .....	19 300\$00	16 300\$00	14 750\$00
XV .....	18 600\$00	15 300\$00	13 750\$00
XVI .....	17 550\$00	14 300\$00	12 750\$00

(<sup>1</sup>) e (<sup>5</sup>) A partir de 1 de Janeiro de 1986 o salário é de 22 750\$.

(<sup>2</sup>) e (<sup>6</sup>) A partir de 1 de Janeiro de 1986 o salário é de 22 500\$.

(<sup>3</sup>) A partir de 1 de Janeiro de 1986 o salário é de 23 250\$.

(<sup>4</sup>) A partir de 1 de Janeiro de 1986 o salário é de 23 000\$.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1986.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Química.

Lisboa, 17 de Janeiro de 1986. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1986. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1986. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Fevereiro de 1986, a fl. 74 do livro n.º 4, com o n.º 36/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

### ACT entre agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Alteração salarial e outra

Revisão do ACT celebrado entre várias agências funerárias do distrito do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, e sucessivamente actualizado através de IRCT, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1979, 15, de 22 de Setembro de 1982, 48, de 29 de Dezembro de 1983, e 2, de 15 de Janeiro de 1985.

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

O presente instrumento de regulamentação colectiva obriga, por um lado, as entidades patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço repre-

sentados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto.

#### Cláusula 2.ª

##### (Entrada em vigor)

O presente instrumento entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária efeitos a partir de 1 de Julho de 1985.

#### Cláusula 3.ª

##### (Remuneração de trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo 1.



#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos da legislação em vigor, as profissões abrangidas por esta convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias)

Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente instrumento, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial — Remunerações mínimas mensais

Gerente comercial .....	40 600\$00
Encarregado de agência funerária ou caixeiro-encarregado .....	37 300\$00
Empregado de 1. <sup>a</sup> de agência funerária ou primeiro-caixeiro .....	32 200\$00
Empregado de 2. <sup>a</sup> de agência funerária ou segundo-caixeiro .....	29 300\$00
Empregado de 3. <sup>a</sup> de agência funerária ou terceiro-caixeiro .....	26 350\$00
Auxiliar funerário ou servente, distribuidor e embalador .....	24 900\$00
Caixeiro-ajudante:	
3. <sup>o</sup> ano .....	22 700\$00
2. <sup>o</sup> ano .....	21 200\$00
1. <sup>o</sup> ano .....	19 750\$00

##### Praticante:

17 anos .....	14 650\$00
16 anos .....	13 900\$00
14/15 anos .....	11 000\$00

**Nota.** — Subsídio de refeição. — Caso as empresas não forneçam a refeição, obrigam-se a participar com um subsídio de refeição de montante nunca inferior a 92\$50, em numerário ou senhas, por cada dia de trabalho.

Nos dias em que o trabalhador se encontra deslocado em serviço, a empresa pagará as despesas de ali-

mentação, contra a entrega de documentos. Nestes dias, a empresa não estará obrigada ao pagamento do subsídio de refeição.

A presente nota, para todos os efeitos legais, faz parte integrante deste ACT.

#### ANEXO II

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.2 — Gerente comercial.

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de agência funerária.  
Caixeiro-encarregado.

##### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.2 — Empregado de agência funerária: Caixeiro.

##### 6 — Profissionais semiquualificados:

Auxiliar funerário.  
Distribuidor.  
Embalador.

##### 7 — Profissionais indiferenciados:

Servente.

Porto, 10 de Dezembro de 1985.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

*Orlando Elias Cardoso.*

Pela Companhia Funerária Decorativa Portuense:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela firma Manuel Soares Brites:

*Manuel Soares Brites.*

Pela Casa Alberto Pereira:

*José de Vasconcelos Ferreira.*

Depositado em 5 de Fevereiro de 1986, a fl. 74 do livro n.º 4, com o n.º 34/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia ao CCT entre aquelas associações e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outras.**

Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia ao CCTV celebrado entre aquela associação e outras e a Federação dos Sindicatos dos Traba-

lhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, entre as partes abaixo designadas é celebrado o

presente acordo de adesão ao CCTV outorgado entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, bem como as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1985.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Indústrias de Colas, Aprestos e Produtos Similares:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Óleos Essenciais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Cosmética:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

*José Melo Cabral.*

Depositado em 4 de Fevereiro de 1986, a fl. 74 do livro n.º 4, com o n.º 32/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.