

Boletim do Trabalho e Emprego

17

1.^a SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 290\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 17	P. 659-704	8 - MAIO - 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	-----------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.....	661
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros	661
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras	662
— PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FE-TESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação	662

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária	662
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais de Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	682
— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos) — Alteração salarial	698
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.....	699
— CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras — Alteração salarial e outra	701
— AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L. ^{da} , e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra	703
— Acordo de adesão entre a Euro-Leasimóveis, Sociedade de Locação Financeira Imobiliária, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário	704



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.

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro (ANITV) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro

de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1994, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial e outra ao CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1994.

A portaria, a emitir no abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas na área da sua aplicação às relações de trabalho

entre entidades patronais do sector económico regulado, não filiadas nas associações patronais outorgantes, com excepção dos supermercados e hipermercados com área de exposição e venda superior a 200 m², 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 não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) 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;
 - b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.
-

PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1994, foi publicada a portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros. Verificando-se incorrecções no título da mencionada portaria, procede-se à sua rectificação:

Assim, no título, onde se lê «PE das alterações ao CCT entre a ADIP — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros» deve ler-se «PE das alterações ao CCT entre a ADIP — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros».

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

Cláusula 2.ª

Âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominante ou aces-

soriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

Cláusula 3.^a

Actividades equiparadas

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

Cláusula 4.^a

Vigência

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

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e terão de ser revistas anualmente.

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

Cláusula 5.^a

Denúncia

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

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

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

Cláusula 6.^a

Modalidade do contrato

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

Cláusula 7.^a

Forma de contrato

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

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

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

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completem 7 meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas que constem do seu processo individual;
- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;

- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções, nos termos da cláusula 83.^a, alíneas f) e j);
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 47.^a;
- j) Não exigir ao trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais e outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estes lhe estejam confiados, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 10.^a do presente contrato;
- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção da doença profissional;
- o) Assegurar o devido resguardo de roupa, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

É vedado à entidade patronal:

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

Cláusula 12.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

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

Cláusula 13.^a

Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações e explorações relativas às actividades abrangidas por 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 48.^a, 49.^a e 50.^a

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

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

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

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

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

Cláusula 15.^a

Direitos de reuniões

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

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

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

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que 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 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — O número de delegados sindicais a quem são distribuídos os créditos de horas e a sua competência

e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Cláusula 18.^a

Admissão

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

Cláusula 19.^a

Trabalhador permanente

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

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

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

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

Cláusula 21.^a

Categorias profissionais

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

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

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 22.^a

Quadro de pessoal

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

Cláusula 23.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um escalão de retribuição mais 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 24.^a

Período normal de trabalho

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

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

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

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

Cláusula 26.^a

Regimes especiais da prestação de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

7 % das crias das porcas, em caso de afillador, em cada afillação.

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

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

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

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

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação sobre o problema será efectuada entre a entidade patro-

nal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

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

Cláusula 28.^a

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Limite do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

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

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 31.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

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

Cláusula 32.^a

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

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

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

Cláusula 33.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objectivo do contrato

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 34.^a

Definição da retribuição

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

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

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

Cláusula 35.^a

Retribuições de base mínimas

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

Cláusula 36.^a

Dedução do montante das remunerações mínimas

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

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

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

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

Cláusula 43.^a

Local, forma e data de pagamento

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

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

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

Cláusula 44.^a

Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 3150\$ pelo exercício das funções de chefia.

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

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

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

Transportes, transferências e deslocações

Cláusula 46.^a

Local de trabalho

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

Cláusula 47.^a

Transporte para o local de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 49.^a

Transferência a pedido do trabalhador

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

Cláusula 50.^a

Transferência por necessidade de serviço

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Deslocações em serviço e princípios gerais

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

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

2 — Direitos dos trabalhadores:

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

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

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

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

Cláusula 54.^a

Cobertura de riscos inerentes às deslocações

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Inactividade do trabalhador deslocado

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 57.^a

Infracção disciplinar

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

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

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio, ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qual-

quer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

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

Cláusula 60.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 61.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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

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

Cláusula 62.^a

Processo disciplinar

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

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

- a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.^a, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar, ao trabalhador.
- b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;

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

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

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

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 63.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à

assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 88.^a

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

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

Cláusula 64.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

Cláusula 65.^a

Duração do período de férias

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

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

Cláusula 66.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

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

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

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

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

Retribuição durante as férias

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

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

Cláusula 68.^a**Acumulação de férias**

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Cláusula 69.^a**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 dois períodos interpolados.

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

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade no período a que o trabalhador tem direito.

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

Cláusula 71.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

Cláusula 72.^a**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 de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

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

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

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

Cláusula 74.^a

Violação do direito de férias

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

Cláusula 75.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 76.^a

Multas

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

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

Cláusula 77.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 78.^a

Descanso semanal

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

Cláusula 79.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Facultativos — poderão ser observados:

Terça-feira de Carnaval; e
24 de Dezembro.

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

Cláusula 80.^a

Garantia de retribuição

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

Cláusula 81.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 82.^a

Tipo de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

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

Cláusula 83.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

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

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

Cláusula 84.^a

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 ao 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 dois dias consecutivos;
- f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

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

Cláusula 85.^a

Faltas injustificadas

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

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

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

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

Cláusula 86.^a

Faltas motivadas por razões climatéricas

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

Cláusula 87.^a

Participação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 89.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, 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, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 90.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

Cláusula 93.^a

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

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

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

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

Cláusula 94.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o 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 ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 95.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.^a, 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 97.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 96.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

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

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

Cláusula 97.^a

Indemnizações por despedimento com justa causa

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

Cláusula 98.^a

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

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

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

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

Cláusula 99.^a

Reestruturação dos serviços

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

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

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 100.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 101.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

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

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

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

Cláusula 102.^a

Trabalho de menores

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 104.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 105.^a

Funcionamento e deliberações

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

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 106.^a

Disposições transitórias

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

Cláusula 107.^a

Regimes mais favoráveis

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

Cláusula 108.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabelas salariais

Grau I (66 000\$):

Encarregado de exploração agrícola.
Feitor.

Grau II (61 000\$):

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

Grau III (54 600\$):

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

Grau IV (53 500\$):

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

Grau V (51 500\$):

Trabalhador agrícola do nível B.

Grau VI (51 000\$):

Trabalhador auxiliar.

Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de 39\$, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.^a

b) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo por dia de trabalho no montante de 105\$, ao qual será acrescida a importância de 630\$ por refeição e 105\$ por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2 da alínea b) da cláusula 52.^a

c) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 5%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo I.

d) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 750\$ mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal sendo o início da sua vigência em 1 de Janeiro de 1992.

ANEXO II

Categorias profissionais – Definição de funções

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Guardador, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhador horto-florícola ou hortelão. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os

mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

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

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

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

ANEXO III

Remuneração hora/trabalho ao dia

Enquadramento profissional	Venci-mento/hora	Proporc. de férias/hora	Proporc. de subsídio de férias/hora	Proporc. de subsídio de Natal/hora	Venci-mento/hora com regalias sociais
Grau I	380\$77	34\$75	34\$75	34\$75	485\$02
Grau II	351\$92	32\$11	32\$11	32\$11	448\$25
Grau III	315\$00	28\$74	28\$74	28\$74	401\$22
Grau IV	308\$65	28\$16	28\$16	28\$16	393\$13
Grau V	297\$11	27\$11	27\$11	27\$11	378\$44
Grau VI	294\$23	26\$85	26\$85	26\$85	374\$78

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

Manuel Francisco Pereira Pombinho.
Casimiro Manuel S. Santos.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

António Garrido do Rosário.
José Gonçalves Rodrigues.

Entrado em 22 de Abril de 1994.

Depositado em 28 de Abril de 1994, a fl. 60 do livro n.º 7, com o n.º 130/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais de Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Auto-

móvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nas categorias nele previstas, desde que representadas pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste acordo é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes até 30 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutor de condução automóvel — as habilitações exigidas por lei;

Trabalhadores de escritório:

1 — As habilitações do curso geral do Comércio ou equivalente, neste caso tendo preferência os que possuam cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento, profissional dos trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2 — Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3 — A idade mínima geral de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.^a classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório — as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Contínuo — 18 anos;

Porteiro — 18 anos;

Guarda — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 180 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo, desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

Cláusula 6.^a

Quadros de pessoal e mapas de quotizações

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês ao respectivo sindicato os mapas de quotização da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 7.^a

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 1.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultarem benefícios para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial escrivão e equivalente são:

	Número de oficiais ou equivalentes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada com o mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escrivãos, estagiários ou telefonistas.

3 — O número de estagiários para escrivãos não poderá exceder 50% do número de escrivãos, salvo no caso de haver um único escrivão, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência da empresa e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuadas do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação, dentro dos condicionalismos que decorram das suas possibilidades económico-financeiras.

Cláusula 10.^a

Regime de promoções e acesso obrigatório

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

- Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;
- Os estagiários passarão a escrivãos de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio;
- Os escrivãos de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Noções de local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode rescindir o contrato, tendo direito a indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores será de quarenta e quatro horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuído em cinco dias.

2 — O período normal de trabalho para os instrutores deverá ser fixado entre as 8 e as 20 horas.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior o período de descanso para refeições não poderá ser inferior a uma hora devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas.

4 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de quarenta horas semanais, dividido por cinco dias de oito horas diárias, sem prejuízo de outros períodos de menor duração em vigor.

5 — Para estes trabalhadores o período de descanso para refeições não pode ser inferior a uma hora.

6 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas consecutivas.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado de descanso complementar equiparado, para todos os efeitos, ao dia de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Férias

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

2 — O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

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

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

8 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 5 do artigo anterior.

9 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

10 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

11 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

12 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

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

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

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

16 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias, e quando se verificar a situação inversa referente aos naturais do continente.

17 — O mapa de férias deve ser afixado na empresa e enviado ao Ministério do Emprego e da Segurança Social até à data em que a lei prevê o envio dos mesmos mapas.

Cláusula 20.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 21.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 23.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomea-

damente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

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

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

CAPÍTULO VI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 24.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- b) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- c) Cumprir as disposições deste acordo e da lei;
- d) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com a solicitação justificada do trabalhador;
- e) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite justificadamente.

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer assídua e pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com zelo e eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e da produtividade do trabalho;

- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamento que lhes forem confiados;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhes estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Cumprir as demais obrigações deste acordo e da lei;
- i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para descrição detalhada do acidente.

Cláusula 26.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos termos da lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 13.ª;
- h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;
- i) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste acordo e da lei.

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve.

3 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

Cláusula 27.ª

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

Cláusula 28.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva categoria ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço.

2 — Com ressalva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato, ou na falta destas por todos os trabalhadores sindicalizados no sindicato que promove a reunião.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 29.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2 — Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 30.^a

Crédito de horas

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 31.^a

Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 90 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500):200$, representando n o número de trabalhadores.

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 32.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — O somatório das horas de trabalho em falta para apuramento do período de trabalho normal diário apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

Cláusula 33.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Doença, acidente de trabalho e parto;
- b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- d) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- e) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação;
- f) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- i) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita, até cinco dias por ano;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — As faltas das alíneas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos.

Cláusula 34.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;
- c) As referidas na alínea l) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 33.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — 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.

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

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo II.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará no acto de pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de 2765\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril de 1980, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores há muito classificados na categoria de instrutores vencem a primeira diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987 e a segunda em 1 de Fevereiro de 1989, desde que nesta data tenham seis ou mais anos de antiguidade na categoria e na empresa, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % do acréscimo sobre a remuneração normal.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com acréscimo de 200 %.

2 — Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago

como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Exceptuam-se do número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

6 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos de prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 43.^a

Abono de falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão a título de abono para falhas a quantia de 3680\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — 1395\$;

Jantar — 1395\$;

Pequeno-almoço — 365\$.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 45.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1 — O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe seja assegurado pela empresa, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;
- c) A um subsídio de deslocação no montante de 395\$ e 755\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desa-

conselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 antes do parto;
- d) Dois períodos de uma hora por dia sem perda de retribuição às mães que desejem aleitar os seus filhos durante um período de um ano após o parto.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

Cláusula 48.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova da sua condição de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 49.^a****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) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.
- 2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.
- 3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:
- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 50.^a**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 estabelecidas e previstas neste CCT.
- 2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.
- 3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

Cláusula 51.^a**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

- 1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:
- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
 - b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu 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 ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
- 2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo quer não.
- 3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.
- 4 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.
- 6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 53.^a**Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa**

- 1 — O trabalhador pode rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nos seguintes casos:
- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.
- 2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 54.^a**Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador**

- 1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato unilateralmente, devendo comunicar a decisão, por escrito, com antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.
- 2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 15 dias úteis consecutivos sem que apresente qualquer comunicação.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 12 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

Cláusula 56.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 57.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 51.^a;
- b) Tratando-se de trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terá uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido no n.º 6 da cláusula 51.^a;
- c) No caso de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 58.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade empregadora comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da documentação à associação sindical respectiva.

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

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

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

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — No caso de despedimento, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o número anterior.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 59.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e de segurança previstos na lei.

Cláusula 60.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 61.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 62.^a

Quotização sindical

1 — As empresas representadas pela ANIECA contarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes do cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 64.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá a adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou

classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

3 — Consideram-se revogados por efeito da entrada em vigor deste acordo todos os instrumentos de regulação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente acordo, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 67.^a

Disposição transitória

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo. — O trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

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

Chefe de secção. — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador. — O trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona e estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário. — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, clas-

sifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registo do pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

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

Instrutor. — O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro. — O trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário de direcção. — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, actas, officios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de Secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador. — O trabalhador que avalia em exames teóricos, técnicos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista. — O trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director de serviços Técnico examinador	162 500\$00
1	Chefe de escritório	121 300\$00
2	Chefe de departamento/divisão/serviços/ contabilidade Contabilista Programador Tesoureiro	110 800\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
3	Chefe de secção Guarda-livros	101 000\$00
4	Assistente administrativo Secretário de direcção	92 500\$00
4-A	Instrutor	89 800\$00
5	Escriturário de 1.ª Caixa	89 800\$00
6	Escriturário de 2.ª classe Cobrador	80 000\$00
7	Telefonista	76 100\$00
8	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	74 100\$00
9	Dactilógrafo (3.º ano) Estagiário (3.º ano) Trabalhador de limpeza	70 100\$00
10	Dactilógrafo (2.º ano) Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário (2.º ano)	60 300\$00
11	Dactilógrafo (1.º ano) Estagiário (1.º ano)	54 450\$00
12	Paquete (17 anos)	45 300\$00
13	Paquete (16 anos)	42 300\$00

Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído em subsídio de 105\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director da escola de condução têm direito a um subsídio mensal de 7660\$.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1994.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angola do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 16-3-94.

Depositado em 27 de Abril de 1994, a fl. 60 do livro n.º 7, com o n.º 128/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicatos outorgantes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as empresas de moagens sediadas nos distritos do Porto e Aveiro.

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Director de serviços administrativos	109 000\$00	109 000\$00
II	Chefe de serviços Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo.... Chefe de contabilidade Técnico de contas	102 000\$00	102 000\$00
III	Chefe de secção..... Guarda-livros Programador de computador	96 000\$00	93 200\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informáticas Secretário de direcção Escriturário especializado... Fogoeiro-encarregado	89 500\$00	86 650\$00
V	Caixa Controlador de aplicação... Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros... Fogoeiro de 1. ^a Operador mecanográfico ... Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	83 500\$00	80 700\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
VI	Cobrador de 1. ^a Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	78 350\$00	78 350\$00
VII	Cobrador de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Telefonista de 2. ^a	73 850\$00	73 850\$00
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	65 500\$00	65 500\$00
IX	Perfurador-verificador de 3. ^a Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário	60 600\$00	60 600\$00
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza.....	53 300\$00	53 300\$00
XI	Paquete de 16 e 17 anos ...	40 600\$00	40 600\$00
XII	Paquete de 15 anos.....	38 500\$00	38 500\$00

ANEXO III-B

As tabelas A e B do anexo III aplicar-se-ão conforme segue:

- 1) Às empresas que, no conjunto de todas as actividades, facturarem, nos últimos três anos, 85 000 contos anuais ou mais aplicar-se-á a tabela A, aplicando-se a tabela B às restantes;
- 2) Às empresas que laboram exclusivamente chocolates ou chocolates e complementarmente confeitaria aplica-se a tabela B, sem prejuízo do n.º 3;
- 3) Por força da alteração ao montante diferenciador das tabelas previstas no n.º 1, não poderão passar a praticar a tabela B as empresas que actualmente praticam a tabela A.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 21 de Março de 1994.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagens:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Bolacha e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

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

Declaração

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

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

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

Lisboa, 21 de Março de 1994. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Abril de 1994.

Depositado em 28 de Abril de 1994, a fl. 60 do livro n.º 7, com o n.º 131/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam à actividade representada pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e,

por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 33.^a

Deslocações do continente para as ilhas, ou vice-versa, e para o estrangeiro

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

- a) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor);*
- b) O subsídio de deslocação corresponde a 2700\$ diários;
- c) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

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

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de 2500\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

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

Nota. — As demais cláusulas mantêm-se com a redacção do CCT actualmente em vigor.

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

I — 101 000\$:

Gerente comercial e chefe de escritório.

II — 93 700\$:

Chefe de departamento, divisão ou serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, chefe de compras, chefe de vendas, caixeiro-encarregado geral e analista de sistemas.

III — 90 100\$:

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, encarregado de armazém, inspector de vendas e programador de informática.

IV — 84 900\$:

Correspondente em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros.

V — 75 000\$:

Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1.^a, operador mecanográfico de 1.^a, fiel de armazém, vendedor-viajante ou praticista.

VI — 70 500\$:

Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de telex, perfurador-verificador, cobrador (a), conferente, operador de máquinas de contabilidade de 2.^a e operador mecanográfico.

VII — 64 700\$:

Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, telefonista, caixa de balcão e preparador-repositor.

VIII — 61 100\$:

Distribuidor, embalador, servente, contínuo, porteiro, guarda e caixeiro-ajudante do 3.^o ano.

IX — 55 500\$:

Estagiário do 2.^o ano, dactilógrafo do 2.^o ano e caixeiro-ajudante do 2.^o ano.

X — 50 200\$:

Estagiário do 1.^o ano, dactilógrafo do 1.^o ano, caixeiro-ajudante do 1.^o ano e trabalhador de limpeza (b).

XI — Praticante/paquete:

Do 3.^o ano — 42 000\$ (c).

Do 2.^o ano — 39 900\$ (c).

Do 1.^o ano — 37 000\$ (c).

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de 2500\$.

(b) Ou 300\$/hora, para o caso de *part-time*.

(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo nacional.

Porto, 9 de Março de 1994.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telefonistas de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

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

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

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

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

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

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 4 de Março de 1994. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 30 de Março de 1994.

Depositado em 26 de Abril de 1994, a fl. 59 do livro n.º 7, com o n.º 126/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e demais outorgantes sindicais.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O Presente CCT vigora pelo prazo de um ano e entra em vigor nos termos da lei.

2 — As tabelas de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas com conteúdo remuneratório vigoram no decurso dos períodos que delas consta.

Cláusula 29.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia completo de trabalho efectivo, nos seguintes montantes:

a) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1993 — 530\$;

b) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1994 — 560\$.

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994
1	Analista de informática Contabilista..... Técnico de contas Director de serviços	125 300\$00	131 600\$00
2	Chefe de departamento Chefe de divisão Inspector administrativo.... Programador de informática Secretário-geral..... Tesoureiro	114 000\$00	119 700\$00
3	Chefe de secção..... Guarda-livros Programador mecanográfico Técnico de contabilidade prin- cipal	96 600\$00	101 500\$00

Níveis	Categorias	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994
4	Analista de funções	89 000\$00	93 500\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras		
	Documentista		
	Escriturário principal		
	Planeador de informática de 1. ^a		
	Secretário de direcção		
	Subcheefe de secção		
	Tradutor		
5	Técnico de contabilidade de 1. ^a	80 700\$00	84 800\$00
	Arquivista de informática...		
	Caixa		
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras		
	Operador de computador de 1. ^a		
	Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a		
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a		
	Recepcionista de secretariado		
	Operador mecanográfico de 1. ^a		
	Técnico de serviços externos		
6	Planeador de informática de 2. ^a	72 500\$00	76 200\$00
	Técnico de contabilidade de 2. ^a		
	Primeiro-escriturário		
	Cobrador de 1. ^a		
	Controlador de informática de 1. ^a		
	Estagiário (planeador de informática)		
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa		
	Operador de computador de 2. ^a		
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a		
	Operador mecanográfico de 2. ^a		
7	Operador de registo de dados de 1. ^a	66 600\$00	70 000\$00
	Operador de telex		
	Recepcionista de 1. ^a		
	Recepcionista de secretariado (estagiário)		
	Técnico de contabilidade (estagiário)		
	Segundo-escriturário		
	Cobrador de 2. ^a		
	Chefe de trabalhadores auxiliares		
	Controlador de informática de 2. ^a		
	Estagiário (operador de computador)		
8	Estagiário (operador de máquinas auxiliares)	59 300\$00	62 300\$00
	Estagiário (operador de máquinas de contabilidade)		
	Estagiário (operador mecanográfico)		
	Operador de registo de dados de 2. ^a		
	Recepcionista de 2. ^a		
	Telefonista de 1. ^a		
	Porteiro de 1. ^a		
	Guarda de 1. ^a		
9	Contínuo de 2. ^a	56 200\$00	59 100\$00
	Dactilógrafo do 1. ^o ano ...		
	Estagiário do 1. ^o ano (escriturário)		
	Guarda de 2. ^a		
10	Porteiro de 2. ^a	54 500\$00	57 300\$00
	Trabalhador de limpeza		
11	Paquete até 17 anos	40 200\$00	42 300\$00

Níveis	Categorias	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994
8	Contínuo de 1. ^a	59 300\$00	62 300\$00
	Dactilógrafo do 2. ^o ano ...		
	Estagiário do 2. ^o ano (escriturário)		
	Estagiário (controlador de informática)		
	Estagiário (recepcionista) ...		
	Estagiário (operador de registo de dados)		
	Guarda de 1. ^a		
	Porteiro de 1. ^a		
9	Telefonista de 2. ^a	56 200\$00	59 100\$00
	Contínuo de 2. ^a		
	Dactilógrafo do 1. ^o ano ...		
	Estagiário do 1. ^o ano (escriturário)		
10	Guarda de 2. ^a	54 500\$00	57 300\$00
	Porteiro de 2. ^a		
11	Trabalhador de limpeza	40 200\$00	42 300\$00
	Paquete até 17 anos		

Porto, 3 de Março de 1994.

Pela APECA — Associação das Empresas de Contabilidade e Administração:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em

representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
 SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 15 de Março de 1994. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Abril de 1994.

Depositado em 22 de Abril de 1994, a fl. 60 do livro n.º 7, com o n.º 125/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, todos os trabalhadores ao serviço desta empresa, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 71.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 72.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 500\$ por cada dia de trabalho, com efeitos a 1 de Janeiro de 1994.

ANEXO II

Remunerações mínimas

(tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1994)

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Chefe de escritório Encarregado geral	135 600\$00
2	Contabilista Encarregado	107 800\$00
3	Guarda-livros Biselador/lapidador Caixeiro com mais de três anos Colocador de vidro Cortador de vidro Espelhador Motorista de pesados Operador de máquinas de fazer aresta ou bisel	102 700\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
4	Ajudante de guarda-livros..... Caixeiro de dois até três anos..... Motorista de ligeiros	99 000\$00
5	Primeiro-escriurário	97 000\$00
6	Segundo-escriurário	95 900\$00
7	Terceiro-escriurário	92 500\$00
8	Ajudante de motorista.....	91 100\$00
9	Servente	80 500\$00
10	Servente de limpeza	76 800\$00
11	Estagiário do 2.º ano	46 300\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
12	Estagiário do 1.º ano	43 900\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
-	Paquete com 16/17 anos.....	34 400\$00

Praticantes/aprendizes e pré-oficiais		Remunerações
Praticante:		
1.º ano		41 300\$00
2.º ano		43 900\$00
3.º ano		46 300\$00
Aprendiz geral:		
Com 15 anos		29 600\$00
Com 16 anos		32 100\$00
Com 17 anos		34 400\$00

Praticantes/aprendizes e pré-oficiais	Remunerações
Pré-oficial (colocador, biselador, espelhador, cortador, operador de máquinas de biselar e arestas):	
1.º ano	71 200\$00
2.º ano	79 700\$00
Pré-oficial (polidor de vidro plano):	
1.º ano	66 400\$00
2.º ano	74 500\$00
Pré-oficial (operador de máquinas de fazer arestas e polir):	
1.º ano	61 600\$00
2.º ano	69 900\$00

Porto, 31 de Janeiro de 1994.

Pela VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}:

Bernardino Silva Barbosa.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 1994. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 26 de Abril de 1994, a fl. 59 do livro n.º 7, com o n.º 127/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Euro-Leasimóveis, Sociedade de Locação Financeira Imobiliária, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário

Aos 18 dias do mês de Janeiro de 1994, na sede do Sindicato dos Bancários do Norte, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da Euro-Leasimóveis — Sociedade Financeira Imobiliária, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Pela Euro-Leasimóveis foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, na sua totalidade, bem como à revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela Euro-Leasimóveis, S. A.

Pela Euro-Leasimóveis, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Abril de 1994.

Depositado em 27 de Abril de 1994, a fl. 60 do livro n.º 7, com o n.º 129/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.