

# Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.ª SÉRIE

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

Preço 220\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 57	N.º 7	P. 241-328	22 · FEVEREIRO · 1990
-----------------	-----------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- |   |     |
|---|-----|
| — Soc. Têxtil TEARFIL, L. <sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal ..... | 243 |
|---|-----|

#### Portarias de extensão:

- |  |     |
|--|-----|
| — PE das alterações ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....  | 244 |
| — PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ..... | 245 |
| — Aviso para PE do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de arrasto do largo de demersais) .....  | 245 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de arrasto do largo no Sudoeste Africano — ICSEAF) .....  | 246 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de arrasto do largo — crustáceos) .....   | 246 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Batata Frita, Aperitivos e Similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos .....  | 246 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda .....  | 247 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....   | 247 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul .....   | 247 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal .....   | 266 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (delegação regional autónoma do norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitoraria, pastelaria e biscoitaria — norte) — Alteração salarial ..... | 277 |

	Pág.
— CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	277
— CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras .....	282
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	283
— CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial .....	285
— AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	285
— AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca .....	302
— AE entre a GIST — Brocades, L. <sup>da</sup> , e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind.-Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	320
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras .....	323
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante ao CCT entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros .....	328

#### SIGLAS

- CCT — Contrato colectivo de trabalho.  
 ACT — Acordo colectivo de trabalho.  
 PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.  
 PE — Portaria de extensão.  
 CT — Comissão técnica.  
 DA — Decisão arbitral.  
 AE — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

- Feder. — Federação.  
 Assoc. — Associação.  
 Sind. — Sindicato.  
 Ind. — Indústria.  
 Dist. — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Soc. Têxtil TEARFIL, L.<sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

A Sociedade Têxtil TEARFIL, L.<sup>da</sup>, com sede e instalações industriais no lugar de Vinhas, freguesia de Moreira de Cónegos, do concelho de Guimarães, exercendo a actividade de fiação de algodão, encontra-se vinculada à disciplina laboral emergente do CCT para o sector têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981.

De acordo com a cláusula 14.ª, foi estabelecida uma duração de trabalho semanal de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

A Sociedade vem requerer a redução daquela duração horária semanal para 36 horas relativamente aos trabalhadores que exercem funções na Secção Open End, o que representa um decréscimo de horário aos limites anteriormente estabelecidos.

Fundamenta a requerente o pedido em condições objectivas, nomeadamente no acréscimo de procura, que obrigou à realização de investimentos, com o consequente aumento de produtividade. Tal capacidade produtiva será complementada com a implementação de horários por turnos, o que permite uma maior utilização dos novos equipamentos instalados, no sentido de potencializar a rentabilidade dos mesmos.

Assim, e considerando:

Que não será afectado o desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;

Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais, inclusivamente, deram o seu acordo por escrito;

Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Sociedade Têxtil TEARFIL, L.<sup>da</sup>, com sede e instalações fabris no lugar de Vinhas, freguesia de Moreira de Cónegos, do concelho de Guimarães, a alterar os limites da duração semanal de trabalho vigentes do seu pessoal (Secção Open End) de 45 horas para 36 horas semanais.

Inspecção-Geral de Trabalho, 6 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *Costa Abrantes*.

## PORTRARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações ao CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1989, e 43, de 22 de Novembro de 1989, foram publicados os CCT celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

### Artigo 1.º

As disposições constantes dos CCT celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Traba-

lhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1989, e 43, de 22 de Novembro de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) que, não estando inscritas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1989.

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

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação, do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 8 de Fevereiro de 1990. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Arlindo Marques Cunha*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1989, e 33, de 8 de Setembro de 1989, foram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelos sobreditos ajustes colectivos e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1989, e não havendo sido deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

As disposições constantes dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

dores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1989, e 33, de 8 de Setembro de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1989.

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

Ministérios da Saúde e do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1990. — O Ministro da Saúde, Arlindo Gomes de Carvalho. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, Jorge Hernâni de Almeida Seabra.

**Aviso para PE do CCT entre a ADADI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de arrasto do largo de demersais)**

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 eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará extensivas as disposições constantes do aludido CCT a todas as entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitâncias do continente e que exerçam a pesca de arrasto do largo de demersais não inscritas na associação patronal outorgante, mas que nela se possam filiar, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de arrasto do largo no Sudoeste Africano — ICSEAF).**

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 eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará extensivas as disposições constantes do aludido CTT a todas as entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitâncias do continente e que exerçam a pesca de arrasto do largo na zona do Sudoeste Africano integrada no ICSEAF não inscritas na associação patronal outorgante, mas que nela se possam filiar, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de arrasto do largo — crustáceos).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará extensivas as disposições do aludido CCT a todas as entidades patronais

cujas embarcações sejam registadas nas capitâncias do continente e que exerçam a pesca de arrasto do largo de crustáceos não inscritas na associação patronal outorgante, mas que nela se possam filiar, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Batata Frita, Aperitivos e Similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.**

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 ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Batata Frita, Aperitivos e Similares) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1990, por forma a torná-lo

aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à fabricação de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical signatária.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra  
e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda**

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

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas no distrito da Guarda às relações de trabalho entre entida-

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

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja  
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que as encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas no distrito de Beja às relações de trabalho entre

entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**CTT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo  
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul**

**CAPÍTULO I**

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

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

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

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

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Actividades equiparadas

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

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Vigência

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

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1989 e terão de ser revistas anualmente.

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

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Denúncia

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

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

## CAPÍTULO II

### Formas e modalidades do contrato

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

1 — O contrato de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal deve, sem carácter obrigatório, ser reduzido a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

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

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Contratos a prazo

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

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

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

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

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Modalidade do contrato

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes 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 correção 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 a higiene e segurança no trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em actos ou ações tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Direitos das comissões de trabalhadores**

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do terreno ou instalações**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquela noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 48.<sup>a</sup>, 49.<sup>a</sup> e 50.<sup>a</sup>

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

3 — Para os efeitos dos n.<sup>os</sup> 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.<sup>º</sup> 1 da presente cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito 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 48 horas de antecedência.

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Admissão

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Admissão

A idade mínima de admissão é de 14 anos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalhador permanente

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Quadros de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Quadro de pessoal

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Promoções e acessos

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

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

## CAPÍTULO VII

### Prestação de trabalho

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e a 45 horas por semana.

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

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

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Intervalos de descanso

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal e guarda de porta de água, ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto nas cláusulas 24.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup>

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

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

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, nas seguintes condições:

- Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias até ao desmame;
- Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;
- Pastagem para 55 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;
- 7% das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário — princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho extraordinário**

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) 2 horas por dia;
- b) 240 horas por ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for 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.<sup>a</sup>

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

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

#### CAPÍTULO VIII

##### **Retribuição**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Definição da retribuição**

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Retribuições de base mínimas**

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Dedução do montante das remunerações mínimas**

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir 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/m<sup>2</sup> por ano, por água doméstica, até 100\$/mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador individual em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e 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 permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês. Para os trabalhadores eventuais, sazonais e para os contratados a prazo aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre a entidade partronal e o trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 2400\$ pelo exercício das funções de chefia.

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

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

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

### **CAPÍTULO IX**

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

##### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

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

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

##### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

###### **Transportes para o local de trabalho**

1 — As entidades patronais assegurarão transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km, contados a partir 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 climatéricas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

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

##### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

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

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

##### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

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

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

##### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

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

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador para outro local de trabalho

custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

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

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

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

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

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

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

###### **2 — Direitos dos trabalhadores:**

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

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

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

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

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

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

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

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

### **CAPÍTULO X**

#### **Disciplina**

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

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

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

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

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

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

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

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

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

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

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

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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

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

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

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

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

- a)* Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 95.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar, ao trabalhador;
- b)* Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c)* Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d)* Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias 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 respetivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
- l)* A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
- m)* Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- n)* A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 88.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito de férias

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

O período anual de férias é de 30 dias consecutivos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo

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

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o 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:

$$\frac{2,5 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{26 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

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.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, 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 semestre do ano imediato.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Multas

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Facultativos — poderão ser observados:

Terça-feira de Carnaval; e  
24 de Dezembro.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Garantia de retribuição

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separados de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, durante cinco dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias 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.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito 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.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Faltas Injustificadas

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

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

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis 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 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Faltas motivadas por razões climatéricas

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Caso o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, 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 preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até 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.<sup>a</sup>, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Indemnizações por despedimento com justa causa

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

### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito, com aviso prévio de 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 poderá cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa de um montante igual ao da retribuição correspondente ao período do pré-aviso em falta.

### Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Reestruturação dos serviços

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

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

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

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior 60 devem ser usados obrigatoria e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, ante 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.<sup>os</sup> 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.<sup>os</sup> 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 expresso.

### Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

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

- a) Dispensa de duas horas por dia para a 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 de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos, assim como apresentação à entidade patronal da prova do seu aproveitamento escolar.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Constituição

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

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

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete à comissão paritária:

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

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

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

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

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

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

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

##### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

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

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### ANEXO I

##### Enquadramento profissional e tabelas salariais

##### Grau I — 47 000\$:

Encarregado de exploração agrícola.  
Feitor.

##### Grau II — 42 700\$:

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

##### Grau III — 38 300\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.  
Apontador.  
Cochheiro, tratador e desbastador de cavalos.  
Empador 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 — 37 400\$:

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 cúnica.  
Trabalhador frutícola.  
Trabalhador horto-florícola ou hortelão.  
Trabalhador de salinas.

Grau V — 33 000\$:

Trabalhador agrícola do nível B.

Grau VI — Conforme salário mínimo nacional para o sector:

Trabalhador auxiliar.

Outros valores:

- a) Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de 30\$, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.ª;
- b) O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de 550\$ por cada refeição, em conformidade com a alínea b) do n.º 2 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.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

## ANEXO II

### Categorias profissionais – Definição de funções

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Caseiro.** — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade 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.

**Cochheiro, 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 respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Guarda de propriedade ou florestal.* — É o trabal-hador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos e flo-restab, bem como todas as culturas.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado nas se-menteiras e manutenção das flores e outros arbustos.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o tra-balhador que, utilizando predominantemente serras me-cânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operaçao 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 tra-balhos com moto-serras, nomeadamente no corte de ma-deiras e no abate de árvores.

*Operador de máquinas industriais.* — É o tra-balhador que tem a seu cargo a condução de máquinas in-dustriais, escavadoras ou de terraplenagem.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o tra-balhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e al-faias agrícolas e cuida da sua manutenção e conserva-ção mecânica.

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

*Podador.* — É o trabalhador que executa determi-nadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pe-queno porte, operaçao que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o tra-balhador que, sem qualquer prática na execução de tra-balhos agrícolas com tractores e outras máqui-nas agrícolas, inicia a sua aprendizagem.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua tra-balhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que executa tra-balhos relacionados com a produção de peixe em vi-veiros ou similares.

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

*Tirador de cortiça à falca ou bóia.* — É o tra-balhador que executa os tra-balhos necessários conducentes à extracção de cortiça à falca ou bóia.

*Tirador de cortiça amadia e empilhador.* — É o tra-balhador que executa os tra-balhos 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 con-hecimentos práticos, tira a lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensaque e armazenamento.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que, du-rante a campanha da uva, dentro da adega, executa to-das as tarefas necessárias à laboração, fabrico e enva-silhamento de bebidas alcoólicas, sob a orientação do adegueiro.

*Trabalhador agrícola de nível A ou indiferen-ciado.* — É o trabalhador que executa todos os tra-balhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qual-quer das outras categorias profissionais e que nor-malmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plan-tações de árvores e de plantas, etc.

*Trabalhador agrícola de nível B.* — É o tra-balhador que executa todos os tra-balhos agrícolas que não pos-sam ser enquadrados em qual-quer das outras categorias profissionais, em função da predominância e ca-rácter de permanência das funções que não sejam englobadas nas tarefas típicas dos trabalhadores do ni-vel A, e que, pelas suas características, exijam um me-nor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as in-e-rentes 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 tra-balhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapaci-dade, devidamente comprovada pelos serviços de se-gurança social, só pode executar diversas tarefas sim-ples dentro da exploração agrícola.

*Trabalhador avícola.* — É o tra-balhador que proce-de à limpeza e desinfecção das instalações e carrega e des-carrega aves, rações e outros produtos de aviário.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o tra-balhador responsável pela alimentação das aves e apanha dos ovos, tra-balhando nas salas de incubação; colabora na vacinação.

*Trabalhador cúnico.* — É o tra-balhador que proce-de à limpeza das instalações e carrega e descarregue coelhos, rações e outros produtos cúnicos.

*Trabalhador cúnico qualificado.* — É o tra-balhador responsável pela alimentação dos coelhos; cuida das crias e colabora na vacinação.

*Trabalhador de descasque de madeira.* — É o tra-balhador que proce-de ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

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

*Trabalhador de estufa qualificado.* — É o tra-balhador que executa a preparação das terras, monta as es-tufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas plantadas ou semeadas em viveiros ou em es-tufa e poderá exercer funções de coordenação dos res-pectivos tra-balhos 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, mondais, arranque ou apinha 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.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

### ANEXO III

#### Remuneração hora/trabalho sazonal

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporc. férias/h	Proporc. sub. f./h	Proporc. sub. N./h	Vencimento/hora com regalias sociais
Grau I .....	241\$00	23\$17	23\$17	23\$17	310\$51
Grau II .....	218\$97	21\$05	21\$05	21\$05	282\$12
Grau III .....	196\$41	18\$88	18\$88	18\$88	253\$05
Grau IV .....	191\$79	18\$44	18\$44	18\$44	247\$11
Grau V .....	169\$23	16\$27	16\$27	16\$27	218\$04
Grau VI	153\$84	14\$79	14\$79	14\$79	198\$21

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul representa o Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja.

Montemor-o-Novo, 28 de Novembro de 1989. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1990, a fl. 167 do livro n.º 5, com o n.º 55/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal

#### CAPÍTULO I

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

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

O anexo II e demais cláusulas aplicam-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e obrigam, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outra, os trabalhadores das categorias previstas no anexo I representados pela associação sindical outorgante.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

As tabelas salariais constantes no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato deverá em princípio ser efectuada pelas associações sindical e pa-

tronal outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de forma que a vigência das tabelas salariais produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes a outra terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões previstas neste contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatorias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Regras de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exerce.

3 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à Associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos profissionais poderá ser feita a título experimental pelo prazo de um mês.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 — Durante o período experimental a entidade patronal poderá pôr termo ao contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

6 — O sindicato manterá uma relação actualizada de desempregados das várias categorias profissionais do sector, que deverá ser requerida por qualquer entidade patronal que pretenda admitir trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, sem prejuízo da liberdade de contratação de elementos que não constem da relação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais nele previstas.

2 — A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que perten-

cem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruíssem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup>, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 — Ao fim de um ano de aprendizagem o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem [assinaladas com (b) no anexo II] ou continuar a aprendizagem para as profissões que o admitem.

3 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total dos trabalhos de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde terá sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatorias

1 — Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista na primeira parte do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>, ingressando em praticante, o aprendiz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2 — Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

3 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6 — Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7 — No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8 — Os oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

### CAPÍTULO III

#### Retribuições mínimas de trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo II.

2 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviços, para as despesas de alimentação e alojamento, a importância diária de 7,5% do salário do grau II ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo. O valor será arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior.

3 — Sempre que um trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, a pedido da mesma, esta obriga-se a pagar-lhe o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço do litro da gasolina super.

4 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituírem esta forma de subsídio por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerce, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2 — O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos que se prevêem na cláusula 37.<sup>a</sup> e durar

mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da remuneração mensal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75%.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao fim da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Remuneração de trabalho nocturno

1 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup> e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 950\$.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e desde que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 24 horas, o trabalhador tem direito a descansar no dia imediato.

3 — As horas extraordinárias efectuadas em continuidade de serviço depois das 20 horas e terminadas antes das 24 horas dão direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

4 — O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago com o acréscimo de 150% da retribuição normal.

2 — A obrigatoriedade de descanso total num dos três dias seguintes aplica-se seja qual for a duração do trabalho executado.

3 — Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios o disposto nos números anteriores quanto à retribuição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mapas e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter em triplicado ao Ministério do Emprego e da Segurança Social uma cópia ao sindicato, até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato e nos anos seguintes até 31 de Janeiro, um quadro de pessoal ao seu serviço pelo mesmo abrangido, agrupado por estabelecimentos, e dentro deste por categorias, com indicação dos seguintes elementos por cada trabalhador: nome completo, residência, número de sócio do sindicato e da inscrição na Segurança Social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria e ordenado.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do seu estabelecimento principal a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de visadas, e que deverão conter todos os elementos referidos no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

A jornada de trabalho semanal é de 45 horas, repartindo-se por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídio vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

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

3 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

5 — Sempre que o período de férias seja interpolado, deverá o conjunto dos períodos parciais totalizar 22 dias úteis.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da Segurança Social.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las fora do território continental.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que fixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que a viesse exercendo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

Feriado municipal do respectivo concelho.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto na tarde de 24 de Dezembro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do profissional ao trabalho por qualquer período de tempo.

2 — As ausências parciais serão descontadas na remuneração do trabalhador por períodos mínimos de meia hora.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do período de trabalho.

4 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com a excepção da referida na alínea c) da cláusula 33.<sup>a</sup>, a qual deverá ser comunicada com a antecedência mínima de dez dias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;

- c) Por casamento, 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- e) As dadas durante três dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);
- f) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros familiares que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Serão também concedidos até seis dias sem remuneração destinados à viagem, se a houver, nos casos previstos nas alíneas d) e e).

2 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova dos factos alegados.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto às previstas nas alíneas a), até um mês, e b), as quais não serão remuneradas, com a salvaguarda, porém, das que forem dadas nos termos da lei sindical.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

3 — O período de férias nunca poderá ser reduzido a menos de dois terços.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas por motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, quando se não prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente durante o tempo de

serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o profissional que voluntariamente se antecipe à prestação do serviço militar obrigatório deve avisar a entidade patronal desse facto até cinco dias após o apuramento na inspecção.

## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestaçao que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;
- j) Atribuir, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exames e conceder a faculdade até uma hora por dia à assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário. À entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;
- l) Aumentar a cultura dos trabalhadores e em especial cuidar do seu aproveitamento.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita a trabalho e disciplina, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- h) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- l) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão;
- m) Não negociar por contra própria ou de terceiros em concorrência com a empresa a que serve.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como 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 seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal, ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aproveitamento profissional;
- b) Aproveitar com o melhor rendimento possível os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Defesa com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade dos empresários, é vedado a estes recorrerem à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadra na definição normal de funções constantes deste CCT.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

## CAPÍTULO VII

### Transmissão do estabelecimento e cessação ou interrupção da actividade

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal 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 da lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2 deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados 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 45.<sup>a</sup>

##### Cessação ou Interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho das mulheres e dos menores

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro concedido pela empresa:

- a) Às trabalhadoras é concedido o direito de faltar durante 90 dias no período da maternidade, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- b) Os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Quando do período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- d) Dispensa de dois períodos de meia hora cada um, por dia, ou uma hora seguida, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- e) Dispensa sem vencimento, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês;
- f) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

A inobservância da proibição de despedimento sem justa causa durante a gravidez ou até um ano após o parto implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações correspondentes a um ano de vencimentos, qualquer que seja a data em que o despedimento se verificou.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) É completamente vedada a prestação de trabalho extraordinário;
- b) Devem-lhes ser asseguradas condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

## CAPÍTULO IX

### Higiene e segurança

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Relatório

1 — Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

2 — As empresas deverão dar cumprimento ao disposto no número anterior no prazo de seis meses após a publicação deste contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigarão-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80% da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2 — As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Competirá à comissão paritária prevista na cláusula 52.<sup>a</sup> a elaboração de um regulamento de higiene e segurança.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Despedimentos

Quanto a esta matéria, aplica-se o disposto nos Decretos-Leis n.<sup>o</sup>s 372-A/75, de 16 de Julho, 84/76, de 28 de Janeiro, e 215-B/75, de 30 de Abril.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato pelo trabalhador

O trabalhador pode cessar o contrato de trabalho sem justa causa, devendo, para o efeito, conceder um aviso prévio ou indemnização igual a um mês.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação da associação sindical outorgante.

2 — Pôr cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que se julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup> à outra parte e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Revogação dos contratos anteriores

O presente contrato revogará em tudo o que for mais favorável os instrumentos de regulamentação colectiva existentes.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1 — Da aplicação do presente contrato nenhum trabalhador poderá ter um aumento inferior a 13%.

2 — Nos casos em que, por força do enquadramento profissional agora acordado, o trabalhador tivesse um aumento inferior, esse trabalhador será promovido à classe imediata da sua categoria profissional.

## ANEXO I

### Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

*Alisador/acabador.* — É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

*Batedor de ouro em folha.* — É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

*Cinzelador.* — É o trabalhador que, servindo-se de cincéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

*Cravador/joalheiro.* — É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias.

Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

*Dourador/prateador.* — É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

*Esmaltador de artefactos de arte.* — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

*Enchedor.* — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

*Filigraneiro.* — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

*Fundidor-moldador (em caixas).* — É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

*Fundidor-moldador (em ceras perdidas).* — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

*Gravador manual.* — É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

*Gravador mecânico.* — É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

*Guilhochador.* — É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

*Imprimidor (repuxador) de metais preciosos.* — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

*Joalheiro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

*Oficial de faqueiro.* — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

*Oficial de martelo (caldeireiro de prata).* — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá.

Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

*Operador de máquinas de lapidar metais.* — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada.

*Ourives (ourives de ouro).* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

*Polidor de ouro ou joalharia.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia.

*Polidor de pratas.* — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

*Prateiro (ourives de prata).* — É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional e remunerações mínimas

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima
I	(a) Batedor de ouro em folha — oficial principal ..... (a) Cinzelador — oficial principal ..... (a) Gravador joalheiro — oficial principal ..... (a) Filigraneiro — oficial principal ..... (a) Guilhochador — oficial principal ..... (a) Gravador manual — oficial principal ..... (a) Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal ..... (a) Joalheiro — oficial principal ..... (a) Oficial de faqueiro — principal ..... (a) Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal ..... (a) Ourives — oficial principal ..... (a) Prateiro — oficial principal ..... 	77 500\$00
II	Batedor de ouro em folha — de 1. <sup>a</sup> ..... (b) Dourador/prateador — oficial principal ..... Cinzelador de 1. <sup>a</sup> ..... Cravador joalheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Filigraneiro de 1. <sup>a</sup> ..... (b) Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal ..... (b) Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal ..... Guilhochador de 1. <sup>a</sup> ..... Gravador manual de 1. <sup>a</sup> ..... Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. <sup>a</sup> ..... Joalheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de faqueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. <sup>a</sup> ..... (b) Operador de máquinas de lapidar metais — principal ..... Ourives de 1. <sup>a</sup> ..... (b) Polidor de pratas — oficial principal ..... (b) Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal ..... Prateiro de 1. <sup>a</sup> ..... 	72 000\$00
III	(b) Alisador/acadador — oficial principal ..... Dourador/prateador de 1. <sup>a</sup> ..... (b) Enchedor — oficial principal ..... (b) Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal ..... Fundidor-moldador (em caixas) de 1. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. <sup>a</sup> ..... (b) Gravador mecânico — oficial principal ..... Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de lapidar metais de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de pratas de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de ouro e joalharia de 1. <sup>a</sup> ..... 	67 000\$00

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima
IV	Alisador/acabador de 1. <sup>a</sup> ..... Batedor de ouro em folha de 2. <sup>a</sup> ..... Cinzelador de 2. <sup>a</sup> ..... Cravador/joalheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Dourador/prateador de 2. <sup>a</sup> ..... Enchedor de 1. <sup>a</sup> ..... Esmaltador de artefactos de ouro de 1. <sup>a</sup> ... Filigraneiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em caixas) de 2. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 2. <sup>a</sup> ..... Guilhochador de 2. <sup>a</sup> ..... Gravador manual de 2. <sup>a</sup> ..... Gravador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Joaheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de fagueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de lapidar metais de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives de 2. <sup>a</sup> ..... Prateiro de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de pratas de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de ouro e joalharia de 2. <sup>a</sup> .....	60 800\$00
V	Alisador/acabador de 2. <sup>a</sup> ..... Batedor de ouro em folha de 3. <sup>a</sup> ..... Cinzelador de 3. <sup>a</sup> ..... Cravador/joalheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Dourador/prateador de 3. <sup>a</sup> ..... Enchedor de 2. <sup>a</sup> ..... Esmaltador de artefactos de ouro de 2. <sup>a</sup> ... Filigraneiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em caixas) de 3. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. <sup>a</sup> ..... Guilhochador de 3. <sup>a</sup> ..... Gravador manual de 3. <sup>a</sup> ..... Gravador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. <sup>a</sup> ..... Joaheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de fagueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de lapidar metais de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives de 3. <sup>a</sup> ..... Prateiro de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de pratas de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de ouro e joalharia de 3. <sup>a</sup> .....	52 700\$00
VI	Alisador/acabador de 3. <sup>a</sup> ..... Enchedor de 3. <sup>a</sup> ..... Esmaltador de artefactos de ouro de 3. <sup>a</sup> ... Gravador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	49 000\$00
VII	Auxiliar ..... Praticante do 2. <sup>º</sup> ano ..... Pré-oficial do 2. <sup>º</sup> ano .....	41 800\$00
VIII	Praticante do 1. <sup>º</sup> ano ..... Pré-oficial do 1. <sup>º</sup> ano .....	40 200\$00
IX	Aprendiz do 3. <sup>º</sup> ano .....	31 000\$00
X	Aprendiz do 2. <sup>º</sup> ano .....	28 500\$00
XI	Aprendiz do 1. <sup>º</sup> ano .....	27 000\$00

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocinio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1990.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

Manuel Francisco.

José Benito da Silva.

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1990.

Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 14 de Fevereiro de 1990, a fl. 168 do livro n.º 5, com o n.º 61/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (delegação regional autónoma do norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confetaria, pastelaria e biscoitaria — norte) — Alteração salarial.**

Texto da alteração ao contrato colectivo de trabalho para as indústrias de pastelaria, confeitoraria e biscoitaria, celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1979, e sucessivamente alterado pelas publicações no *Boletim*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1980, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1981, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1982, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1983, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1985; n.º 1, de 8 de Janeiro de 1986; n.º 3, de 22 de Janeiro de 1987; n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1988, e n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1989.

São alteradas as cláusulas seguintes:

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e processo de alteração**

1 — (*Mantém-se a actual redacção.*)

2 — (*Mantém-se a actual redacção.*)

3 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra têm eficácia retroactiva e produzirão efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1989.

**ANEXO III**

**Tabelas salariais**

**I — Fabrico de pastelaria e confeitoraria:**

Mestre .....	67 230\$00
Oficial de 1.ª .....	60 130\$00
Oficial de 2.ª .....	51 400\$00
Oficial de 3.ª .....	44 750\$00
Auxiliar do 3.º ano .....	38 310\$00

Auxiliar do 2.º ano .....	37 630\$00
Auxiliar do 1.º ano .....	35 000\$00
Aspirante do 2.º ano .....	26 250\$00
Aspirante do 1.º ano .....	26 250\$00
Ajudante do 2.º ano .....	26 250\$00
Ajudante do 1.º ano .....	26 250\$00
Operário de 1.ª .....	37 900\$00
Operário de 2.ª .....	37 200\$00

**II — Fabrico de biscoitaria:**

Encarregado .....	43 850\$00
Oficial de 1.ª .....	42 450\$00
Oficial de 2.ª .....	40 500\$00
Oficial de 3.ª .....	38 900\$00
Auxiliar .....	35 000\$00
Aspirante do 2.º ano .....	26 250\$00
Aspirante do 1.º ano .....	26 250\$00

**III — Serviços complementares:**

Encarregado .....	39 470\$00
Operário de 1.ª .....	37 900\$00
Operário de 2.ª .....	37 200\$00
Ajudante do 2.º ano .....	26 250\$00
Ajudante do 1.º ano .....	26 250\$00

Porto, 31 de Janeiro de 1990.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, Delegação Regional Autónoma do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

Diogo Coelho  
António Costa Moura  
António Gonçalves Pereira  
Alfredo Vieira Teixeira

Entrado em 8 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 13 de Fevereiro de 1990, a fl. n.º 167, do livro 5 com o n.º 58/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área e âmbito**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCTV, que abrange a actividade de cerâmica do sector do barro branco, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica do barro branco (sectores da cerâmica doméstica, cerâmica artística e decorativa, cerâmica de

construção e cerâmicas especiais) e dos refractários em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

## CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho
Cláusula 28. <sup>a</sup>
Horário de trabalho
.....
5 — (Eliminado.)
.....
Cláusula 32. <sup>a</sup>
Trabalho por turnos
.....

9 — O horário de trabalho para turnos rotativos terá a duração de 42 horas semanais, segundo o esquema constante deste contrato ou qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

§ único. Mantendo-se o horário de trabalho para os turnos rotativos de duração equivalente a 42 horas semanais, os trabalhadores abrangidos terão direito a um crédito de 52 horas em 1990, 78 horas em 1991 e 104 horas em 1992 e seguintes.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se comprehende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes.

5 — O trabalhador que realize trabalho suplementar em dia normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal oito horas após ter terminado aquele trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — Quando o trabalhador prestar mais de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a gozar um dia de descanso remunerado no prazo de uma semana após o dia em que terminar este trabalho.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

#### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>-B

#### Limites à prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 160 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspecção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>-A, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, remunerada em 50% de acréscimo sobre a sua retribuição normal e, até ao limite de 25 horas por cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%. No caso de se ultrapassar um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados, o acréscimo nas primeiras 25 horas do ano civil será de 100%, mantendo-se os 150% para as restantes.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento ou fornecimento da refeição, refeição esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas pelas empresas no horário geral.

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo de remuneração devido pela prestação de trabalho suplementar será de 50% até ao limite de 200 horas em cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório, num limite de cinco diuturnidades, e desde que ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — A antiguidade na categoria ou classe sem acesso obrigatório poderá ter relevância para o vencimento de direito à diuturnidade, independentemente do tempo de permanência ao serviço da entidade patronal, desde que esta e o trabalhador nisso acordem expressamente.

3 — As diuturnidades vincendas serão calculadas aplicando a percentagem de 4,5% sobre o valor da remuneração de base do grupo 7 da tabela salarial em vigor no momento da sua aquisição.

4 — A partir da presente convenção, inclusive, e com as mesmas datas de produção de efeitos das suas tabelas salariais, todas as diuturnidades vincendas serão anualmente actualizadas de acordo com a percentagem média de aumento das respectivas tabelas de remunerações mínimas.

## CAPÍTULO IX

### Deslocações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora Portugal continental

1 — .....

f) A um seguro contra os riscos de viagens, acidente de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 2 500 000\$.

## ANEXO I

### Admissão e carreira profissional

#### II — Carreira profissional:

6 — Para as categorias abaixo indicadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

c) 24 meses:

Cromador.

## ANEXO II

### Definição de funções

*Rectificador de tijolos isolantes.* — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação dos tijolos isolantes cozidos, respeitando medidas rigorosas e procedendo à mudança dos discos de corte, conforme orientações superiores.

## ANEXO III

### Enquadramentos de categorias profissionais

#### Grupo 7:

Rectificador de tijolos isolantes.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Grupos	Remunerações
03 .....	162 850\$00
02 .....	143 950\$00
01 .....	122 200\$00
0 .....	106 400\$00
1 .....	83 850\$00
2 .....	75 800\$00
3 .....	68 850\$00
4 .....	65 750\$00
5 .....	63 200\$00
5-A .....	58 400\$00
6 .....	57 150\$00
7 .....	53 900\$00
8 .....	51 400\$00
9 .....	48 450\$00
10 .....	46 200\$00
11 .....	39 550\$00
12 .....	35 400\$00
13 .....	32 600\$00
14 .....	30 100\$00
15 .....	27 300\$00
16 .....	26 250\$00
17 .....	26 250\$00

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacéutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimento e Similares do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos legais declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo; Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco; Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra; Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro; Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo; Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira; Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

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

Pela Comissão Executiva, *Rogério Torres*.

#### Declaração

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

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

Lisboa, 19 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional da FESHOT, (*Assinatura ilegível*.)

#### Declaração

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

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

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

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinaturas ilegíveis*.)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal declara, para os devidos efeitos, e sob compromisso de honra, que representa os seguintes sindicatos:

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

Lisboa, 26 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório 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 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 Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 30 de Janeiro de 1990.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1990, a fl. 166 do livro n.º 5, com o n.º 51/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

A presente convenção obriga a Associação Portuguesa de Cerâmica e as empresas nela filiadas no momento do início do processo negocial, bem como as empresas que nela se filiem durante o respectivo período de vigência, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais signatárias ou representados por estas.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal e feriados

5 — Além dos feriados obrigatórios, apenas deverão ser observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;  
A terça-feira de Carnaval.

### CAPÍTULO IX

#### Deslocações

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

4 — Os trabalhadores que normalmente se desloquem em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 2 500.000\$.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Disposições transitórias

1 — As matérias constantes do CCT são um revisão às convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1982, e n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1989.

A tabela de remunerações certas mínimas aplica-se a partir de 1 de Janeiro de 1990.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Técnico/licenciado/bacharel do grau VI ...	162 100\$00
2	Técnico/licenciado/bacharel do grau V ...	143 800\$00
3	Director de serviços ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau IV ...	110 100\$00
4	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas. Chefe de escritório ..... Técnico de contas ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau III	94 100\$00
5	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços, de departamento ou divisão.	84 150\$00
6	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau II ...	76 850\$00
7	Correspondente em línguas estrangeiras... Escriturário principal ..... Operador de computador com mais de três anos. Secretário de direcção ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau I-B...	69 250\$00
8	Caixa ..... Escriturário de 1.ª ..... Operador de computador com menos de três anos. Operador mecanográfico ..... Técnico/bacharel do grau I-A .....	66 350\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
9	Cobrador ..... Escriturário de 2.ª ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados. Operador de máquinas de contabilidade Operador de terminais .....	60 250\$00
10	Escriturário de 3.ª ..... Telefonista ..... Fogueiro de 1.ª .....	53 850\$00
11	Continuo com mais de 21 anos ..... Porteiro ..... Fogueiro de 2.ª .....	49 700\$00
12	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ....., Fogueiro de 3.ª .....	48 350\$00
13	Continuo de 18 a 21 anos, dactilógrafo do 1.º ano. Estagiário do 1.º ano, ajudante de fogueiro do 3.º ano.	41 100\$00
14	Paquete de 16/17 anos, ajudante de fogueiro do 2.º ano.	31 700\$00
15	Paquete de 14/15 anos, ajudante de fogueiro do 1.º ano.	28 950\$00

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica (barro branco):

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços/Centro-Norte;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros da Terra da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 31 de Janeiro de 1990.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1990, a fl. 166 do livro n.º 5, com o n.º 50/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras**

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, que introduz as seguintes alterações ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1972, da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1975, da PRT para o comércio retalhista de

Coimbra, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1977, da matéria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1979, dos CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, 35, de 22 de Setembro de

1980, 13, de 8 de Abril de 1982, 25, de 8 de Julho de 1983, 33, de 8 de Agosto de 1984, 43, de 22 de Novembro de 1985, 43, de 22 de Novembro de 1986, 45, de 8 de Dezembro de 1987, e 4, de 30 de Janeiro de 1989, sendo que se mantém em vigor tudo o que foi acordado não alterar.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas de trabalho

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e cobrança será atribuído um abono mensal para faltas no valor de 1150\$.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Diurnidades

1 — Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diurnidade de 1300\$ por cada três anos de permanência nessa categoria ou profissão ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diurnidades.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

1 —

- b) A uma verba diária fixa, para cobertura de despesas correntes, de 120\$ nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária de 240\$ quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação ou ao pagamento das seguintes importâncias:

Diária completa — 2400\$;  
Almoço — 500\$;

Jantar — 500\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 1650\$;  
Pequeno almoço — 110\$.

2 —

- a) Ajuda de custo de 360\$ diários.

### ANEXO II

#### Tabelas salariais

A) Comércio		B) Escritórios	
Níveis	Remunerações	Níveis	Remunerações
0.....	56 500\$00	I.....	52 300\$00
I.....	49 750\$00	II.....	46 400\$00
II.....	44 250\$00	III.....	44 250\$00
III.....	42 100\$00	IV.....	40 000\$00
IV.....	38 400\$00	V.....	37 500\$00
V.....	36 200\$00	VI.....	33 700\$00
VI.....	33 000\$00	VII.....	32 000\$00
VII.....	31 100\$00	VIII.....	28 400\$00
VIII.....	29 000\$00	IX.....	25 400\$00
IX.....	24 000\$00	X.....	23 500\$00
X.....	23 500\$00	XI.....	23 500\$00
XI.....	23 500\$00	XII.....	23 500\$00
XII.....	23 500\$00	XIII.....	23 500\$00

Lisboa, 15 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Setembro de 1990.

Registado em 9 de Fevereiro de 1990, a fl. 166 do livro n.º 5, com o n.º 52/90, nos termos do art. 24.º do Decreto-lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial

Aos 14 dias do mês de Dezembro de 1989 acordou-se a tabela salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial da Guarda e a Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres, por um lado, e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda, por outro lado, nos seguintes termos:

Níveis	Salários
I	55 000\$00
II	52 000\$00
III	47 000\$00
IV	42 000\$00
V.	38 500\$00
VI.	36 300\$00
VII.	32 000\$00
VIII	250\$00/hora
IX.	28 000\$00
X	27 000\$00
	25 000\$00
XI	23 650\$00
	23 650\$00
	23 650\$00
	23 650\$00

### II

A nova tabela salarial entra em vigor com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Comercial da Guarda:

(Assinaturas ilegíveis.)  
Manuel Nunes Pissarra.

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

(Assinaturas ilegíveis.)  
Manuel Nunes Pissarra.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda:

Manuel Martins.  
Manuel da Silva Carlos.  
José António Gouveia Guedes.

Entrado em 19 de Janeiro de 1990.

Depositado em 13 de Fevereiro de 1990, a fl. 167 do livro n.º 5, com o n.º 59/90, nos termos do art. 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

### CAPÍTULO I

#### Da área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se em toda a área em que a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., exerce a sua actividade de empresa armadora de marinha de comércio e obriga, por um lado, aquela empresa e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço em terra representados pelos sindicatos outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — Este contrato é válido pelo período mínimo legal, mantendo-se, contudo, em vigor até à sua substituição por outro instrumento.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a partir do dia 1 de Junho de cada ano.

3 — Qualquer das partes pode proceder à denúncia, total ou parcial, deste contrato, devendo, para o efeito, notificar a parte contrária com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao seu termo.

4 — A resposta à proposta de revisão será enviada por escrito até 30 dias após a sua apresentação, devendo as negociações iniciar-se nos 15 dias subsequentes.

5 — Este contrato entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

### CAPÍTULO II

#### Dos direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 3.ª

###### Deveres dos trabalhadores

###### São deveres dos trabalhadores:

- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar a organização e métodos de trabalho utilizados pela empresa, bem como as informações com carácter reservado;
- e) Zelar pela boa utilização do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- f) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido de melhorar a produtividade;
- g) Avaliar com isenção e espírito de justiça os seus subordinados;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Tratar com urbanidade, lealdade e dignidade os trabalhadores, respeitando-os como seus colaboradores;
- b) Pagar-lhes pontualmente a retribuição que lhes é devida;
- c) Instalar os trabalhadores com boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação, observando os indispensáveis requisitos de segurança e prevenção de doenças profissionais;
- d) Propiciar condições para o aumento do nível de produtividade;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não estejam devidamente seguros;
- f) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício pelos trabalhadores de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes, nos termos legais;
- g) Cumprir rigorosamente este contrato e as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas da legislação de trabalho aplicáveis;
- h) Não exigir ao trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- i) Passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- k) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante o trajecto de e para o local de trabalho (*in itinere*);
- l) Garantir assistência jurídica em caso de incidentes com terceiros, quando decorra directamente do desempenho de tarefas que lhe sejam cometidas ao serviço da empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva do trabalhador ou baixar a sua categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente contrato;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Opor-se, por qualquer forma, à eleição de representantes sindicais na empresa;
- g) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Cessação do direito de reclamações e privilégios creditórios

1 — Os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer do trabalhador, quer da empresa, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato, salvo nos casos em que envolvem responsabilidade criminal.

2 — Os créditos resultantes de indemnização, nomeadamente por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas, vencidos há mais de cinco anos só podem ser aprovados por documento idóneo.

3 — Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou de violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres de informação

É dever da empresa:

- a) Remeter às associações sindicais outorgantes até 30 de Abril de cada ano o quadro de pessoal e o balanço social;
- b) Afixar em lugar bem visível os quadros de pessoal por forma a permitir a sua consulta por todos os trabalhadores;
- c) Fornecer periodicamente aos sindicatos outorgantes toda a informação a que está legalmente

obrigada, bem como aquela que lhe seja expressamente solicitada e que diga respeito a condições, disciplina e organização de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

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

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no local de trabalho, durante o horário normal, até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normal laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normal laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — As reuniões serão convocadas, nos termos legais, pelas entidades referidas no n.º 1.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes sindicais

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

2 — A empresa reservará locais de afixação de informações sindicais nas suas instalações, após audição dos delegados sindicais.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais o direito de se ausentarem durante o período laboral para o exercício de tais funções, nos termos e com os efeitos consignados neste contrato e na lei.

4 — A empresa colocará à disposição dos delegados sindicais meios apropriados para o exercício das suas funções.

5 — Qualquer trabalhador que exerça as funções de delegado sindical ou seja membro dos corpos gerentes de organização sindical poderá recusar-se a representar a empresa em negociações ou actuações no âmbito das relações de trabalho se, para tanto, invocar aquela qualidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa compromete-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações e a proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos informarão a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas.

3 — Os descontos iniciar-se-ão no 1.º mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — A empresa remeterá aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais dos seus sócios descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o preceituado sobre declarações individuais legalmente previstas.

### CAPÍTULO III

#### Do recrutamento e carreiras profissionais

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O recrutamento de pessoal far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Objectividade no estabelecimento de condições de acesso, através da definição do perfil de cada função, com procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo, visando a colocação de pessoas que reúnam os requisitos de acesso considerados como normais para o seu eficaz desempenho;
- b) Recurso ao recrutamento externo apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos necessários, sempre na perspectiva do aproveitamento racional dos recursos internos existentes;
- c) Recurso a trabalhadores contratados a termo apenas e quando surgirem circunstâncias anormais, nomeadamente para execução de trabalho transitório, suplementar ou para substituição de trabalhadores permanentes temporariamente impedidos de prestar a sua actividade à empresa e dentro dos limites da lei;
- d) Recusa de contratação directa de trabalhadores ocasionais ou tarefeiros.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de dois meses para os trabalhadores admitidos para os níveis 1 a 7 do enquadramento profissional e de seis meses para os restantes. Durante esses períodos, qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato, com aviso prévio de 8 a 15 dias, respectivamente, sem alegação de justa causa e não havendo direito, por consequência, a indemnização.

2 — O período experimental é sempre contado para efeito de antiguidade.

3 — O trabalhador que já tenha estado ao serviço da empresa por um período igual ou superior ao experimental está isento do mesmo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária de funções

1 — A empresa poderá encarregar um trabalhador do exercício de função diferente daquela para a qual foi contratado, quando tal mudança não implique diminuição de remuneração, modificação substancial do tipo de actividades a exercer ou abaixamento de categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>

2 — A substituição temporária de funções carece de comunicação escrita ao trabalhador.

3 — Sempre que o trabalhador substitua outro trabalhador no desempenho integral de funções correspondentes a categoria profissional superior à sua, terá direito à remuneração base mensal mínima da categoria do substituído, desde o 1.º dia e enquanto durar a substituição.

4 — Se a substituição durar mais de 150 dias seguidos ou 180 interpolados no período de um ano (365 dias seguidos), o substituto passará a ter direito à remuneração base mensal mínima da categoria do substituído.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — A empresa compromete-se a fazer as necessárias diligências para colocar no desempenho de outras tarefas e, na medida do possível, em funções do mesmo nível o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite permanentemente para a função que vinha exercendo ou por extinção da mesma.

2 — A reconversão do trabalhador, que carece do seu acordo escrito, será efectuada após ser encontrada no âmbito da empresa função ajustada a tal reconversão, sendo de conta desta as acções de formação necessárias e adequadas.

3 — A reconversão será efectuada sem prejuízo imediato da sua retribuição, sendo pertença do trabalhador qualquer indemnização fixada pela entidade seguradora ou pela Segurança Social, ficando o trabalhador subordinado ao futuro enquadramento correspondente à nova função.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Idades mínimas

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os contínuos, motoristas/estafeta e telefonistas, os quais só poderão ser admitidos com idade superior a 18 anos.

3 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Habilidades mínimas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam como habilidades literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — Para as categorias profissionais de contínuo, telefonista, recepcionista e motorista/estafeta é permitida a admissão desde que possuam as habilidades mínimas exigidas por lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais nele previstas, segundo as funções que efectivamente desempenham.

2 — Quando os trabalhadores desempenham funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

O enquadramento profissional, as categorias, os acessos e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato constam dos anexos I e III.

## CAPÍTULO IV

### Da duração do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 39 horas semanais.

2 — O período de trabalho diário deve ter um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho normal consecutivo.

3 — O trabalhador tem direito em cada semana a dois dias de descanso.

4 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, tendo em atenção o estipulado neste contrato, podendo ser estabelecidos horários diferenciados, desde que preenchidos os requisitos legais, e sempre com o mesmo número de horas de trabalho diário, devendo as posteriores alterações ser precedidas de consulta aos interessados e, se existir, ao seu delegado sindical.

### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

#### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.

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

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O subsídio especial por isenção de horário de trabalho relevará para todos os efeitos, designadamente para os de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

#### **Horário flexível**

1 — Podem ser aplicados horários flexíveis, com exceção dos trabalhadores sujeitos a horário de turno ou dos que trabalhem em sectores cuja natureza do serviço o não permita.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime, de acordo com o regulamento a elaborar pela empresa, terão um período de trabalho fixo e um período complementar variável, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho nocturno**

1 — Para efeitos deste contrato, considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que corre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar entre a 1 hora e as 7 horas, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de transportes devidamente justificadas ou, em alternativa, ao pagamento do valor de uma hora de trabalho suplementar.

### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar é feito excepcionalmente, quando for impossível executar alguma tarefa dentro do horário normal.

### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

#### **Condições da prestação do trabalho suplementar**

1 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder de harmonia com o princípio da eliminação do recurso ao trabalho suplementar.

2 — Só será considerado trabalho suplementar o trabalho devidamente autorizado pela empresa, através da hierarquia respectiva.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

#### **Dispensa do trabalho suplementar**

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino.

### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **Registo de trabalho**

1 — Em cada sector de trabalho haverá um registo de horas suplementares e do trabalho efectuado nos dias de descanso e em feriados, de modelo fornecido pela empresa.

2 — Os registos serão feitos pelo próprio trabalhador imediatamente antes do início e logo após a conclusão do trabalho.

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou nos feriados quando ocorram circunstâncias ponderosas ou casos de força maior, dentro dos trâmites e limites estabelecidos na lei e neste contrato.

2 — Para além da remuneração prevista na cláusula 32.<sup>a</sup>, os trabalhadores, aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, terão ainda o direito à descanso num dos três dias imediatos ou, por acordo, a adicionar esses dias no período de férias anuais.

### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

#### **Transferências**

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou, ainda, se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra, nos termos do número anterior, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pelas transferência, pagará os acréscimos de retribuição necessários para evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Não se verificando o acordo expresso no n.º 2, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

As deslocações em serviço serão sempre de conta da empresa, que pagará as despesas a elas inerentes, de conformidade como respectivo regulamento (anexo V).

#### CAPÍTULO V

#### Da retribuição

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo de empresa, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição comprehende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, quer estejam ou não previstas neste contrato.

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

4 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Da remuneração base

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato é a fixada na tabela de remunerações base (anexo II) e que dele faz parte integrante.

2 — O valor da remuneração horária é calculado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

$RH$  = remuneração horária;  
 $Rm$  = remuneração mensal;  
 $HS$  = horário semanal.

3 — O valor da remuneração diária é calculado segundo a fórmula:

$$Rd = \frac{Rm}{30}$$

sendo:

$Rd$  = remuneração diária.

4 — A remuneração mensal é constituída pelas seguintes prestações:

- a) Remuneração base mensal;
- b) Diuturnidades;
- c) Subsídio de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — Sempre que se justifique a realização de trabalho suplementar, este será pago da seguinte forma:

a) Em dias úteis:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Em dias de descanso e feriados:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

sendo:

$Rm$  = remuneração mensal;

$Rh$  = remuneração horária;

$HS$  = horário semanal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio no valor de 25% da sua remuneração base, o qual cobre todo o trabalho efectuado nos dias úteis para além do período normal.

2 — As remunerações constantes do anexo II para os níveis 10 a 14 incluem já a remuneração especial por isenção de horário de trabalho.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 não cobre o trabalho suplementar efectuado em dias de descanso e feriados, que será remunerado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Cessando a prestação de trabalho em regime de isenção de horário, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio, que ficará como «margem livre» até à sua absorção por futuros aumentos que lhe sejam aplicáveis.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de 1150\$, até ao máximo de oito.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

3 — Para efeitos de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a retribuição da hora normal de trabalho.

2 — Entre o termo do trabalho nocturno em prolongamento e o início de período normal de trabalho seguinte terá de haver sempre um intervalo mínimo de 10 horas, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A empresa pagará ao trabalhador um subsídio de férias igual à remuneração mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>

2 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a remuneração do mês que antecede o do início das férias.

3 — A remuneração mensal relativa ao período de férias será paga antes do início destas, se o trabalhador expressamente o solicitar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a uma remuneração mensal.

2 — Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de 630\$.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se a prestação efectiva de trabalho normal por período igual ou superior a cinco horas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A remuneração e outras prestação pecuniárias devidas devem ser satisfeitas na localidade em que se situe a sede da empresa, salvo se outro local for acordado.

2 — O pagamento das retribuições devidas ao trabalhador será efectuado por meio de depósito bancário à ordem daquele, salvo se outro for o modo de pagamento acordado.

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

4 — No acto de pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, período a que correspondem as retribuições, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções, bem como o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Dos feriados, férias e faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados dias de descanso obrigatório os seguintes feriados consignados na legislação em vigor:

- 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 — São equiparados aos feriados do número anterior:

- A terça-feira de Carnaval;
- O feriado municipal da localidade da sede da empresa ou onde o trabalhador presta serviço.

### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

#### **Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores efectivos abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

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

3 — No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar a 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificar a admissão, até ao máximo de 22 dias úteis.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à remuneração e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda o direito a férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5 — Durante as férias, a remuneração não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

#### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

#### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será dada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período.

2 — Na falta de acordo, compete à empresa a marcação de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

4 — A empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente.

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

### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

#### **Alteração do período de férias**

1 — Depois de marcado, o período de férias só pode ser alterado ou interrompido se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou se o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2 — Se a alteração ou interrupção for da responsabilidade da empresa, esta indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito, salvo se com acordo deste.

### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

#### **Interrupção do período de férias por doença**

1 — Se a data fixada para o início do período de férias não puder ser mantida por motivo de doença do trabalhador, será adiada, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — No caso de interrupção do período de férias por doença do trabalhador devidamente comprovada nos termos do n.º 4, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo de posteriormente serem gozadas em data a acordar por ambas as partes.

3 — Quando não houver acordo sobre a fixação dos períodos de férias adiados ou interrompidos, estes serão gozados imediatamente após a alta.

4 — Para interrupção do período de férias por motivo de doença, o trabalhador deverá apresentar, no prazo de três dias úteis, a necessária baixa dos competentes serviços regionais de saúde ou, no caso de impossibilidade, outro documento justificativo idóneo.

### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

#### **Princípios gerais das 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 — As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Sem prejuízo da remuneração ou da antiguidade, os trabalhadores têm direito às seguintes faltas ao serviço:

- a) Até 11 dias úteis, por motivo de casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens do(a) companheiro(a) ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim em linha recta ou em 2.º grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Ao pai, até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, pelo nascimento do seu filho;
- e) Os dias que dirigentes e delegados sindicais dos sindicatos outorgantes, membros da comissão de trabalhadores ou das instituições de segurança social necessitem para a prática de actos necessários e inadiáveis decorrentes do exercício dessas funções, dentro dos limites conferidos pela lei;
- f) Os dias necessários à prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto;
- g) Consideram-se igualmente faltas justificadas, sem perda de remuneração, as faltas que resultem do cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar em caso de acidente ou doença grave, desde que o trabalhador apresente justificação adequada, e durante o período máximo de dois dias por mês;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultem de doença ou acidente de trabalho, mas com perda de remuneração desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença da Segurança Social ou subsídio de acidente de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar a empresa ou o seu representante, indicando nos dois dias úteis imediatos ou logo que possível o motivo da ausência.

2 — Quando a ausência for por doença, o trabalhador enviará à empresa, no prazo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido e ou fotocópia do documento de baixa por doença passada pelos serviços regionais de saúde.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos

dias de faltas não justificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador optar pela diminuição do número de dias de férias, esta opção não poderá reduzir as férias em mais de um terço.

3 — As faltas não justificadas, quando ultrapassem o limite anual de cinco, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave e determinar, por parte da empresa, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

### CAPÍTULO VII

#### Da suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta-se para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4 — A licença sem vencimento terá se ser concedida por escrito e o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia útil imediato ao seu termo.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Suspensão da prestação de trabalho por Impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, 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 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

#### **Serviço militar obrigatório**

1 — Aos trabalhadores a prestar serviço militar obrigatório aplicam-se as disposições que regulam a suspensão do contrato por impedimento prolongado.

2 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

3 — No próprio ano em que regressa do serviço militar e retoma a prestação do trabalho o trabalhador tem direito a gozar 22 dias úteis de férias, bem como a receber o respectivo subsídio.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Da acção disciplinar**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual caduca se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data da infracção ou àquela em que dela teve conhecimento.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, que será elaborado pela empresa ou por quem esta formalmente delegar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa, podendo este prazo ser prorrogado por mais de 30 dias se o instrutor entender que, para apuramento dos factos, tal prorrogação se justifica.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os fatos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual constante do ficheiro da empresa; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa no local de trabalho, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a afixação;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário,

no prazo de 10 dias úteis, podendo este prazo, a seu requerimento, ser prorrogado por mais 10 dias úteis;

- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao máximo de 10;
- d) A empresa obriga-se a remeter ao respectivo sindicato outorgante, e na mesma data, cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador, caso este seja sindicalizado.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processos ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito e abusiva nos termos deste contrato.

5 — São formalidades essenciais a entrega de nota de culpa ao trabalhador, sua audição e apreciação dos elementos de prova, escritos ou testemunhais, apresentados pelo trabalhador.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão do trabalhador**

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — Caso o trabalhador se encontre sindicalizado em sindicato outorgante, este será avisado por escrito da suspensão no prazo máximo de 48 horas.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — O somatório dos dias de suspensão da prestação de trabalho não pode exceder o total de 30 dias em cada ano civil.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista na cláusula 56.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

#### **Comunicação das sanções**

Caso o trabalhador seja sindicalizado, com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, com indicação dos motivos, no prazo de cinco dias.

### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

#### **Indemnização por perdas e danos**

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir a indemnização por perdas e danos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os prejuízos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

#### **Recurso**

Cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho de todas as sanções disciplinares, com exceção da repreensão simples.

### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

#### **Registo de sanções**

A empresa obriga-se a manter os processos disciplinares arquivados durante o período de cinco anos, facultando a sua consulta aos respectivos sindicatos ou-torgantes sempre que estes o solicitem.

### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

#### **Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar infringir o horário de trabalho que lhe é aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os lícitos poderes de direcção da hierarquia;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre as condições de trabalho na empresa;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção judicial emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidato ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;
- h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

#### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

#### **Indemnização das sanções abusivas**

1 — Se a sanção consistir em suspensão, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção consistir no despedimento a indemnização será o dobro da prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador poder optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

## **CAPÍTULO IX**

### **De cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei, com as seguintes excepções:

- a) Na rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador será observado um aviso prévio de 30 dias;
- b) Quando o trabalhador tiver direito a receber, a qualquer título, indemnizações, serão adoptados os critérios e valores previstos na cláusula seguinte.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Indemnizações**

1 — Para cálculo das indemnizações previstas na cláusula anterior considera-se um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três meses.

2 — Para exclusivo efeito do cômputo das indemnizações, a retribuição compreende a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de alimentação,  $\frac{1}{12}$  do subsídio de Natal e  $\frac{1}{12}$  do subsídio de férias.

## CAPÍTULO X

### Da formação profissional

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de formação

1 — A empresa incrementará a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades detectadas.

2 — A empresa, anualmente, desenvolverá o aperfeiçoamento técnico-profissional dos seus trabalhadores, de acordo com as suas necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador em causa.

3 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, alteração da situação profissional do trabalhador, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro do plano de carreiras profissionais estabelecido, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Acções de formação

1 — A empresa estabelecerá, a expensas suas, acções de formação profissional, internas ou externas, traduzidas em cursos de formação, aperfeiçoamento e reciclagem.

2 — Aos trabalhadores será concedida a possibilidade de frequentarem até 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento profissional promovidas pelos sindicatos outorgantes.

A frequência destas acções de formação será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa, por forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores na formação acima referida será, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho e submetido às disposições deste contrato sobre a duração do trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Da higiene, prevenção e segurança no trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene e segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — Todo o equipamento individual de protecção e segurança será fornecido pela empresa.

3 — Aos trabalhadores será feito, por conta da empresa, exame médico anual.

## CAPÍTULO XII

### Da Segurança Social

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a Segurança Social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para o centro regional de segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Seguros por acidente de trabalho e doenças profissionais

Nos termos da lei, a empresa compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidente de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XIII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas deste contrato, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis. Por tal facto não poderá ser diminuída a retribuição;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;
- c) Faltar durante 90 dias, no período de maternidade, sem diminuição da retribuição, não podendo aqueles dias ser descontados para quaisquer efeitos, garantindo a empresa a remuneração da trabalhadora, caso a Segurança Social não o faça;
- d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada um para cuidar do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos, até 12 meses após o parto; estes dois períodos podem ser acumulados, desde que a trabalhadora o solicite;
- e) Isenção de obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto, e neste caso sem remuneração, deverão apresentar documento médico justificativo, de acordo com o n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — Em caso de parto de nado-morto ou de aborto, o número de faltas previsto na alínea c) do n.º 1 é diminuído para um máximo de 30 dias, período este a graduar pelo médico.

### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho a tempo parcial**

1 — É admitida a prestação de trabalho a tempo parcial nos termos seguintes:

- a) Só são permitidos contratos de trabalho a tempo parcial aos trabalhadores a quem, nos termos da lei, seja reconhecida capacidade reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior, a trabalhadores com responsabilidades familiares ou para execução de tarefas específicas que não justifiquem horário a tempo inteiro;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo, calculada nos termos deste contrato, correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, é aplicável aos trabalhadores referidos nesta cláusula o disposto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> e seguintes no respeitante a férias e, em geral, todas as normas deste contrato;
- d) A celebração do contrato de trabalho a tempo parcial será comunicada aos sindicatos outorgantes.

### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

#### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Caso não seja possível aplicar o disposto no número anterior aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até 39 horas, serão concedidas cinco horas semanais, sem perda de retribuição, para frequência das aulas.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentarse, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos seguintes períodos, neles se incluindo os dias de descanso ou feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um dia o da realização e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites de quatro dias, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Para beneficiar do regime de trabalhador-estudante, o trabalhador tem de fazer prova da sua condição de estudante, apresentando documentos comprovativos da matrícula, do horário e do aproveitamento escolar.

7 — Para continuar a usufruir, no ano seguinte, do regime de trabalhador-estudante, deve o trabalhador concluir, com aproveitamento, o ano escolar de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

6 — Considera-se aproveitamento escolar a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — Não é considerada para o efeito dos números anteriores a falta de aproveitamento escolar reconhecida pela entidade patronal como não imputável ao trabalhador.

10 — Em tudo o que não estiver expressamente previsto nesta cláusula aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores**

Nenhum trabalhador poderá, por efeitos de aplicação do presente contrato, sofrer redução das regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, desde que tenham carácter de regularidade.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Garantias diversas**

1 — Os efeitos previstos neste acordo derivados da antiguidade do trabalhador contam-se a partir da admissão na empresa ou da data de acesso a determinada categoria profissional ou grau.

2 — Da aplicação das cláusulas deste contrato não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes dos sindicatos e igual número de representantes da empresa, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas do presente contrato;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado caso a caso pelos sindicatos e pela empresa.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste contrato.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Equiparação à qualidade de cônjuge

Para todos os efeitos, entende-se que a situação de companheiro(a) dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, quando em união de facto, releva sempre em plena igualdade com a qualidade de cônjuge.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Acordos complementares

1 — Serão objecto de posterior negociação com as associações sindicais outorgantes acordos complementares sobre as seguintes matérias:

- a) Formação profissional;
- b) Avaliação do desempenho de funções;
- c) Condições de atribuição dos benefícios de índole social.

2 — A negociação sobre as matérias previstas no número anterior iniciar-se-á, por acordo das partes, após a conclusão das negociações do presente contrato.

3 — Até à publicação dos acordos a que se refere esta cláusula mantêm-se em vigor os actuais regulamentos e ou regalias existentes sobre as mesmas matérias.

4 — Os acordos complementares entram em vigor logo que negociados e passam a integrar este contrato logo que publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Elaboração de regulamentos

Na elaboração de regulamentos internos ou suas posteriores alterações, a empresa procederá à audição dos sindicatos outorgantes, que sobre eles se deverão pronunciar no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Fontes de direito

Como fontes de direito supletivo deverão ser observadas as normas de regulamentação do trabalho e os princípios gerais do direito.

#### ANEXO I

##### Enquadramento profissional

Nível	Categorias e graus
14 .....	Assessor. Director II.
13 .....	Técnico V. Director I.
12 .....	Técnico IV. Chefe de sector. Chefe de serviço II.
11 .....	Técnico III. Chefe de serviço I.
10 .....	Técnico II. Chefe de secção II.
9 .....	Técnico I. Chefe de secção I. Técnico administrativo II. Técnico comercial II. Técnico de electrónica II. Secretária de administração II.
8 .....	Técnico estagiário. Técnico administrativo I. Técnico comercial I. Técnico de electrónica I. Secretária de administração I.
7 .....	Escrivário IV.
6 .....	Escrivário III.
5 .....	Escrivário II.
4 .....	Escrivário I. Recepção II. Motorista-estafeta II.
3 .....	Escrivário estagiário. Recepção I. Telefonista II.
2 .....	Telefonista I. Motorista-estafeta I. Continuo II.
1 .....	Continuo I.

#### ANEXO II

##### Enquadramento salarial

##### Tabela de remunerações base mensais

Nível	Importância
14 .....	267 200\$00
13 .....	230 700\$00
12 .....	191 700\$00
11 .....	171 600\$00
10 .....	149 300\$00

Nível	Importância
9	106 200\$00
8	94 700\$00
7	84 400\$00
6	79 500\$00
5	75 200\$00
4	70 800\$00
3	66 600\$00
2	62 700\$00
1	59 200\$00

As remunerações dos níveis 14 a 10 incluem já o valor da isenção de horário de trabalho.

### ANEXO III

#### Definição de funções das categorias profissionais, carreiras e acessos

**Director (I e II).** — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma direcção de serviços ou de uma unidade orgânica equivalente que desenvolva integralmente uma parcela de atribuições globais da empresa. Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e colabora na preparação da decisão final a tomar pelo administrador perante o qual é directamente responsável; participa em reuniões com o superior hierárquico e com outros elementos da empresa para apreciação conjunta de questões de interesse comum.

Acessos: o director I ingressa no nível 13. O acesso do director II (nível 14) é efectuado por mérito profissional. O director I ou II pode passar a técnico V ou assessor, respectivamente, sempre que mudar de funções específicas (exercício de chefia).

**Técnico (estagiário, I, II, III, IV, V e assessor).** — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da ciência nas actividades, tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

Estudam e procedem à aplicação prática de princípios e teorias, tendo em vista a resolução de problemas vários, como, por exemplo: estudo e organização da empresa, técnicas de comercialização, política de fixação de preços, comércio internacional, análise de mercado e outros problemas económicos; recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos; estudo da oferta e da procura de bens e serviços, das flutuações de preços, das alterações verificadas no mercado de trabalho e da evolução de outros factores económicos. Estudo, planificação e controlo de acções relativas a gestão e operacionalidade de navios.

Acessos: o técnico estagiário ingressa no nível 8 e passa a técnico I (nível 9) logo que complete um ano nesse nível. O técnico I (nível 9) passa a técnico II (nível 10) logo que complete dois anos de permanência no nível 9. O acesso a técnico III (nível 11), técnico IV (nível 12), técnico V (nível 13) e assessor (nível 14) é efectuado por mérito profissional.

**Chefe de sector.** — Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, num dos sectores da empresa, as actividades comerciais, colaborando na definição da estratégia comercial da empresa.

Acessos: categoria profissional de grau único (nível 12). O chefe de sector pode passar a técnico-IV sempre que mudar de funções específicas (exercício de chefia).

**Chefe de serviço (I e II).** — Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários serviços da empresa, as actividades administrativas, comerciais, financeiras, de conservação, de aprovisionamento ou as relativas ao pessoal desse serviço e participa na definição da política administrativa, comercial, financeira, de conservação, aprovisionamento ou relativa à gestão de pessoal da empresa.

Acessos: chefe de serviço I ingressa no nível 11. O acesso a chefe de serviço II (nível 12) é efectuado por mérito profissional. O chefe de serviço I ou II pode passar a técnico III ou IV, respectivamente, sempre que mudar de funções específicas (exercício de chefia).

**Chefe de secção.** — Coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de trabalhadores administrativos integrados numa secção administrativa da empresa. Organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; elabora, a pedido, relatórios da actividade da secção para informação da direcção.

Acessos: o chefe de secção I ingressa no nível 9. O acesso a chefe de secção II (nível 10) é efectuado por mérito profissional.

**Técnico de electrónica (I e II).** — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos e assegura a execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Acessos: o técnico de electrónica I ingressa no nível 8. Este passa a técnico de electrónica II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8.

**Técnico administrativo (I e II).** — Executa tarefas de natureza administrativa inerentes a determinados assuntos de pessoal, contabilidade, financeiros, aprovisionamentos de conservação, comerciais e outras que exigem conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do escriturário, nomeadamente as relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscal, apuramentos e cálculos estatísticos complexos e relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão.

Acessos: o técnico administrativo I ingressa no nível 8. Este passa a técnico administrativo II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8.

**Técnico comercial (I e II).** — Executa tarefas de natureza administrativo-comercial inerentes a assuntos da actividade comercial, exigindo conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do escriturário e de relações com clientes, obrigando a tomadas de decisão.

Acessos: o técnico comercial I ingressa no nível 8. Este passa a técnico comercial II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8.

*Secretaria de administração (I e II).* — Ocupa-se do secretariado específico da administração. Assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da administração, juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em português e línguas estrangeiras; marca entrevistas aos administradores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes juntamente com outra documentação.

Acessos: a secretaria de administração I ingressa no nível 8. Esta passa a secretaria de administração II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8. A secretaria de administração I ou II pode passar a técnico administrativo I ou II, respectivamente, sempre que mudar de funções específicas.

*Escriturário (estagiário, I, II, III e IV).* — Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente de uma área da empresa. Examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livrâncias e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; atende os visitantes, esclarece dúvidas, presta informações e coloca-os em contacto com as pessoas ou serviços pretendidos; marca entrevistas e transmite as perguntas ou informações à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas (venda de produtos, custo de remunerações, matérias-primas, equipamentos, etc.), efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos para informação da direcção; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custo e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal ou à empresa; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras e livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; anota em estenografia e dactilografia cartas e outros documentos. Pode ocupar-se exclusivamente de parte destas tarefas, em função da natureza e dimensão da área onde trabalha.

*Acesso:* o escriturário estagiário ingressa no nível 3. Este passa a escriturário I (nível 4) logo que complete um ano de permanência no nível 4. O escriturário I (nível 4) passa a escriturário II (nível 5) logo que complete dois anos de permanência no nível 4. O escriturário II (nível 5) passa a escriturário III (nível 6) logo que complete quatro anos de permanência no nível 5. O acesso a escriturário IV (nível 7) é efectuado por mérito profissional.

*Motorista-estafeta (I e II).* — Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência, que previamente separa, pelos destinatários respectivos; ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui-a pelos diversos destinatários, deslocando-se a pé, em transportes públicos ou em viaturas da empresa. Quando utiliza viatura da empresa, pode transportar passageiros, tendo em atenção a segurança e comodidade das viagens.

Acessos: o motorista-estafeta I ingressa no nível 2. Este passa a motorista-estafeta II (nível 4) logo que complete dois anos de permanência no nível 2.

*Recepção (I e II).* — Atende os visitantes a fim de lhes prestar informações, esclarecer dúvidas e colocá-los em contacto com as pessoas, secções ou locais. Controla a entrada de visitantes a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas nas instalações, recebe os visitantes, presta-lhes as informações solicitadas ou indaga a pessoa ou pessoas a quem se dirigem; consulta, sempre que se suscitem dúvidas, as publicações com indicação de locais pretendidos ou outros assuntos de interesse ou uma lista com os nomes e respectivas secções de funcionários da empresa; contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença dos visitantes; comunica oralmente as instruções recebidas, indicando os locais, o piso, a sala, o gabinete, etc., onde se devem dirigir; solicita a realização de chamadas telefónicas à telefonista; acompanha pessoalmente os visitantes aos locais pretendidos, efectua o registo de visitantes e fornece indicações de natureza diversa.

Acessos: a recepção I ingressa no nível 3. Esta passa a recepção II (nível 4) logo que complete dois anos de permanência no nível 3.

*Telefonista (I e II).* — Presta serviços na central telefónica da empresa, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; recebe os pedidos de chamadas vindas do exterior, liga à extensão pretendida e põe as pessoas que desejam falar em comunicação; toma nota da chamada a estabelecer com o exterior, fixa o número pretendido e estabelece a comunicação; liga, se necessário, os telefones entre entre si e responde a pedidos de informações telefónicas.

Acessos: a telefonista I ingressa no nível 2. Esta passa a telefonista II (nível 3) logo que complete dois anos de permanência no nível 2.

*Contínuo (I e II).* — Executa tarefas diversas de carácter não especificado; vigia entradas e saídas a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços; presta informações de carácter geral aos visi-

tantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-as; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; faz recados; auxilia acesoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos; executa outras tarefas de natureza semelhante às descritas.

Acessos: o contínuo I ingressa no nível 1. Este passa a contínuo II (nível 2) logo que complete dois anos de permanência no nível 1.

#### ANEXO IV

##### Integração em níveis de qualificação

###### 1 — Quadros superiores:

Director II e I;  
Assessor;  
Técnico V e IV;  
Chefe de sector;  
Chefe de serviço II.

###### 2 — Quadros médios:

Chefe de serviço I;  
Técnico III, II e I;  
Chefe de secção I e II.

###### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo II e I;  
Técnico comercial II e I;  
Secretária de administração II e I.

###### 4.2 — Produção:

Técnico de electrónica II e I.

###### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Técnico estagiário;  
Escriturário IV, III, II, I e estagiário;  
Recepção II e I;  
Telefonista II e I.

###### 5.4 — Outros:

Motorista-estafeta II e I.

###### 7 — Profissionais não qualificados:

###### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo II e I.

#### ANEXO V

##### Regulamento de deslocações em serviço

###### 1 — Conceitos e definições:

1.1 — Consideram-se «deslocações em serviço» as efectuadas para prestação de trabalho à empresa fora do local habitual onde presta serviço.

1.2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

Pequenas;  
Grandes;  
Prolongadas.

1.3 — Consideram-se «pequenas deslocações» as que permitem o regresso do trabalhador à sua residência habitual sem necessidade de pernoitar fora.

1.4 — Consideram-se «grandes deslocações» as não abrangidas no número anterior e que obrigam o trabalhador a permanecer fora da sua residência até ao limite máximo de 20 dias.

1.5 — Denominam-se «deslocações prolongadas» todas aquelas em que, nas condições do número anterior, o trabalhador permanecer mais de 20 dias seguidos no mesmo local.

###### 2 — Condições gerais das deslocações em serviço:

2.1 — No decurso de uma deslocação, o trabalhador terá direito a ser reembolsado das despesas que, por motivos da mesma, tiver de efectuar.

2.2 — De entre as despesas decorrentes de uma deslocação destacam-se as seguintes:

Despesas de alimentação;  
Despesas de alojamento;  
Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo.

###### 3 — Pequenas deslocações:

O reembolso das despesas decorrentes de uma pequena deslocação tem por base o valor efectivamente despendido, pelo que carece da apresentação dos respectivos comprovativos.

###### 4 — Grandes deslocações:

4.1 — Nas grandes deslocações existem três modalidades de condições, que seguidamente se apresentam, que são da opção do trabalhador:

###### 4.1.1 — Pagamento «à despesa»:

Sistema semelhante ao da pequena deslocação, em que o reembolso da despesa é efectivado mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

###### 4.1.2 — Pagamento de ajudas de custo:

4.1.2.1 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:

a) 6200\$ — deslocação em Portugal (continente e regiões autónomas);

b) 15 600\$ ou USD 110 ou £ 76 — deslocações ao estrangeiro;

c) Os valores referidos na alínea b), acrescidos de 40% nas deslocações aos seguintes países: Austrália, Barein, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Emirados Árabes Unidos, EUA, Finlândia, França, Grã-Bretanha, Holanda, Hong-Kong, Japão, Kuwait, Noruega, RFA, Suécia e Suíça;

d) Os valores referidos na alínea b) serão acrescidos de 20% nas deslocações aos restantes países da Europa, excepto Albânia, Bulgária, Checoslováquia, Hungria, Jugoslávia, Polónia, Roménia e URSS;

e) As ajudas de custo são atribuídas pelo valor mais elevado em escudos para cada uma das colecções referenciadas na alínea b);

f) No caso de frequência de curso ou estágio, se a entidade organizadora fornecer alojamento e alimentação, os trabalhadores terão a respectiva ajuda de custo reduzida a 10%;

g) Nos casos referidos na alínea anterior, quando a entidade organizadora conceder qualquer subsídio ou bolsa, proceder-se-á do seguinte modo:

Se o subsídio ou bolsa for igual ou superior, nada se abonará de ajuda de custo;

Se o subsídio ou bolsa for inferior à correspondente ajuda de custo que o contrato consideraria, abonar-se-á a diferença para atingir esse montante;

- h)* Quando os trabalhadores deslocados não tenham de suportar as despesas com alojamento, mas apenas com alimentação, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 70%;
- i)* Quando os trabalhadores deslocados não tenham de suportar as despesas com alimentação, mas apenas com alojamento, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 60%.

4.1.2.2 — As ajudas de custo cobrem apenas as despesas de alimentação e alojamento decorrentes das grandes deslocações.

4.1.2.3 — No dia de início ou termo das grandes deslocações, os trabalhadores não terão direito a ajudas de custo, caso a deslocação nesse dia ocupe menos de quatro horas; terão direito a 70% da respectiva ajuda de custo, caso ocupe mais de 4 e menos de 12 horas, e terão direito à ajuda de custo completa, caso ocupe mais de 12 horas.

4.1.2.4 — Para efeitos do número anterior, se a partida ou chegada ocorrer durante o período de funcionamento da empresa, a hora a considerar respeita à saída ou regresso ao local habitual de trabalho. Caso contrário, considera-se a saída ou regresso ao domicílio.

#### 4.2 — Despesa de bolso:

Nas grandes deslocações, para pagamento de eventuais pequenas despesas locais sem recibo (gratificações, telefonemas locais, etc.), haverá lugar ao recebimento de uma verba — «despesa de bolso» — correspondente a 10% do valor total das ajudas de custo.

#### 5 — Deslocações prolongadas:

Neste tipo de deslocação as condições serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso.

#### 6 — Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo:

6.1 — As despesas impostas pelo trabalho realizado no decurso de uma deslocação em serviço, tais como despesas de representação, despesas gerais, despesas telefónicas ou outras, são reembolsáveis.

6.2 — Sempre que o reembolso da despesa tiver por base o valor efectivamente despendido, o mesmo só terá

lugar mediante a apresentação do respectivo documento comprovativo.

#### 7 — Meios de viagem e transporte:

7.1 — Tanto em viagem como em transportes urbanos, os meios a utilizar serão, em princípio, os colectivos públicos. Os transportes em caminho de ferro serão em 1.<sup>a</sup> classe.

7.2 — A utilização de viatura própria carece de autorização da empresa, sendo, neste caso, devida ao trabalhador uma compensação de valor igual a dois sétimos do preço do litro da gasolina super por quilómetro.

7.3 — A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro, que os cobrirá dos riscos de viagem nas deslocações, ou em qualquer caso quando se tratar de viagem aérea, no valor mínimo de 42 vezes a sua remuneração mensal, no mínimo de 3500 contos.

7.4 — No caso de falecimento do trabalhador deslocado, serão de conta da empresa as despesas com o repatriamento do corpo do trabalhador.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1990.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, outorga por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 22 de Novembro de 1989. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1990, a fl. 167 do livro n.º 5, com o n.º 54/90, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

### CAPÍTULO I

#### Da área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se em toda a área em que a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., exerça a sua actividade de em-

presa armadora de marinha de comércio e obriga por um lado, aquela empresa e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço em terra representados pelos sindicatos outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — Este contrato é válido pelo período mínimo legal, mantendo-se, contudo, em vigor até à sua substituição por outro instrumento.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a partir do dia 1 de Junho de cada ano.

3 — Qualquer das partes pode proceder à denúncia, total ou parcial, deste contrato, devendo, para o efeito, notificar a parte contrária com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao seu termo.

4 — A resposta à proposta de revisão será enviada por escrito até 30 dias após a sua apresentação, devendo as negociações iniciar-se nos 15 dias subsequentes.

5 — Este contrato entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

## CAPÍTULO II

### Dos direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

###### São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar a organização e métodos de trabalho utilizados pela empresa, bem como as informações com carácter reservado;
- e) Zelar pela boa utilização do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- f) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido de melhorar a produtividade;
- g) Avaliar com isenção e espírito de justiça os seus subordinados;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

###### São deveres da empresa:

- a) Tratar com urbanidade, lealdade e dignidade os trabalhadores, respeitando-os como seus colaboradores;
- b) Pagar-lhes pontualmente a retribuição que lhes é devida;
- c) Instalar os trabalhadores com boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação, observando os indispensáveis requisitos de segurança e prevenção de doenças profissionais;
- d) Propiciar condições para o aumento do nível de produtividade;

- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não estejam devidamente seguros;
- f) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício pelos trabalhadores de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes, nos termos legais;
- g) Cumprir rigorosamente este contrato e as demais condições decorrentes do contrato e das normas da legislação de trabalho aplicáveis;
- h) Não exigir ao trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- i) Passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- k) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante o trajecto de e para o local de trabalho (*in itinere*);
- l) Garantir assistência jurídica em caso de incidentes com terceiros, quando decorra directamente do desempenho de tarefas que lhe sejam cometidas ao serviço da empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

###### É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva do trabalhador ou baixar a sua categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente contrato;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Opor-se, por qualquer forma, à eleição de representantes sindicais na empresa;
- g) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do direito de reclamações e privilégios creditórios**

1 — Os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer do trabalhador, quer da empresa, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato, salvo nos casos em que envolvem responsabilidade criminal.

2 — Os créditos resultantes de indemnização, nomeadamente por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

3 — Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou de violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Deveres de Informação**

É dever da empresa:

- a) Remeter às associações sindicais outorgantes até 30 de Abril de cada ano o quadro de pessoal e o balanço social;
- b) Afixar em lugar bem visível os quadros de pessoal por forma a permitir a sua consulta por todos os trabalhadores;
- c) Fornecer periodicamente aos sindicatos outorgantes toda a informação a que está legalmente obrigada, bem como aquela que lhe seja expressamente solicitada e que diga respeito a condições, disciplina e organização de trabalho.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Actividade sindical na empresa**

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

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no local de trabalho, durante o horário normal, até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normal laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normal laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — As reuniões serão convocadas, nos termos legais, pelas entidades referidas no n.º 1.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos representantes sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comuni-

cações e ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa reservará locais de afixação de informações sindicais nas suas instalações, após audição dos delegados sindicais.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais o direito de se ausentarem durante o período laboral para o exercício de tais funções, nos termos e com os efeitos consignados neste contrato e na lei.

4 — A empresa colocará à disposição dos delegados sindicais meios apropriados para o exercício das suas funções.

5 — Qualquer trabalhador que exerce as funções de delegado sindical ou seja membro dos corpos gerentes de organização sindical poderá recusar-se a representar a empresa em negociações ou actuações no âmbito das relações de trabalho se, para tanto, invocar aquela qualidade.

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Quotização sindical**

1 — A empresa compromete-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações e a proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos informarão a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas.

3 — Os descontos iniciar-se-ão no 1.º mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — A empresa remeterá aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais dos seus sócios descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o preceituado sobre declarações individuais legalmente previstas.

### **CAPÍTULO III**

#### **Do recrutamento e carreiras profissionais**

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

O recrutamento de pessoal far-se-á, tanto quanto possível, por processo objectivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Objectividade no estabelecimento de condições de acesso, através da definição do perfil de

- cada função, com procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo, visando a colocação de pessoas que reúnam os requisitos de acesso considerados como normais para o seu eficaz desempenho;
- b) Recurso ao recrutamento externo apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos necessários, sempre na perspectiva do aproveitamento racional dos recursos internos existentes;
  - c) Recurso a trabalhadores contratados a termo apenas e quando surgirem circunstâncias anormais, nomeadamente para execução de trabalho transitório, suplementar ou para substituição de trabalhadores permanentes temporariamente impedidos de prestar a sua actividade à empresa e dentro dos limites da lei;
  - d) Recusa de contratação directa de trabalhadores ocasionais ou tarefairos.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de dois meses para os trabalhadores admitidos para os níveis 1 a 7 do enquadramento profissional e de seis meses para os restantes. Durante esses períodos, qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato, com aviso prévio de 8 e 15 dias, respectivamente, sem alegação de justa causa e não havendo direito, por consequência, a indemnização.

2 — O período experimental é sempre contado para efeito de antiguidade.

3 — O trabalhador que já tenha estado ao serviço da empresa por um período igual ou superior ao experimental está isento do mesmo.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Substituição temporária de funções**

1 — A empresa poderá encarregar um trabalhador do exercício de função diferente daquela para a qual foi contratado, quando tal mudança não implique diminuição de remuneração, modificação substancial do tipo de actividades a exercer ou abaixamento de categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>

2 — A substituição temporária de funções carece de comunicação escrita ao trabalhador.

3 — Sempre que o trabalhador substitua outro trabalhador no desempenho integral de funções correspondentes a categoria profissional superior à sua, terá direito à remuneração base mensal mínima da categoria do substituído, desde o 1.º dia e enquanto durar a substituição.

4 — Se a substituição durar mais de 150 dias seguidos ou 180 interpolados no período de um ano (365 dias seguidos), o substituto passará a ter direito à remuneração base mensal mínima da categoria do substituído.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Reconversão profissional**

1 — A empresa compromete-se a fazer as necessárias diligências para colocar no desempenho de outras tarefas e, na medida do possível, em funções do mesmo nível o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite permanentemente para a função que vinha exercendo ou por extinção da mesma.

2 — A reconversão do trabalhador, que carece do seu acordo escrito, será efectuada após ser encontrada no âmbito da empresa função ajustada a tal reconversão, sendo de conta desta as acções de formação necessárias e adequadas.

3 — A reconversão será efectuada sem prejuízo imediato da sua retribuição, sendo pertença do trabalhador qualquer indemnização fixada pela entidade seguradora ou pela Segurança Social, ficando o trabalhador subordinado ao futuro enquadramento correspondente à nova função.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Idades mínimas**

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os contínuos, motoristas/estafeta e telefonistas, os quais só poderão ser admitidos com idade superior a 18 anos.

3 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Habilidades mínimas**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — Para as categorias profissionais de contínuo, telefonista, recepcionista e motorista/estafeta é permitida a admissão desde que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais nele previstas, segundo as funções que efectivamente desempenham.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

#### **Enquadramento**

O enquadramento profissional, as categorias, os acessos e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato constam dos anexos I e III.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da duração do trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de 39 horas semanais.

2 — O período de trabalho diário deve ter um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho normal consecutivo.

3 — O trabalhador tem direito em cada semana a dois dias de descanso.

4 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, tendo em atenção o estipulado neste contrato, podendo ser estabelecidos horários diferenciados, desde que preenchidos os requisitos legais, e sempre com o mesmo número de horas de trabalho diário, devendo as posteriores alterações ser precedidas de consulta aos interessados e, se existir, ao seu delegado sindical.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.

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

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O subsídio especial por isenção de horário de trabalho relevará para todos os efeitos, designadamente para os de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Horário flexível**

1 — Podem ser aplicados horários flexíveis, com exceção dos trabalhadores sujeitos a horário de turno ou dos que trabalhem em sectores cuja natureza do serviço o não permita.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime, de acordo com o regulamento a elaborar pela empresa, terão um período de trabalho fixo e um período complementar variável, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho nocturno**

1 — Para efeitos deste contrato, considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que corre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar entre a 1 hora e as 7 horas, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de transportes devidamente justificadas ou, em alternativa, ao pagamento do valor de uma hora de trabalho suplementar.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar é feito excepcionalmente, quando for impossível executar alguma tarefa dentro do horário normal.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Condições da prestação do trabalho suplementar**

1 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder de harmonia com o princípio da eliminação do recurso ao trabalho suplementar.

2 — Só será considerado trabalho suplementar o trabalho devidamente autorizado pela empresa, através da hierarquia respectiva.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado:

- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Dispensa do trabalho suplementar**

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- Participação na vida cívica e sindical;
- Assistência ao agregado familiar;
- Frequência de estabelecimento de ensino.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Registo de trabalho**

1 — Em cada sector de trabalho haverá um registo de horas suplementares e do trabalho efectuado nos

dias de descanso e em feriados, de modelo fornecido pela empresa.

2 — Os registos serão feitos pelo próprio trabalhador imediatamente antes do início e logo após a conclusão do trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou nos feriados quando ocorram circunstâncias ponderosas ou casos de força maior, dentro dos trâmites e limites estabelecidos na lei e neste contrato.

2 — Para além da remuneração prevista na cláusula 32.<sup>a</sup>, os trabalhadores, aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, terão ainda direito a descanso num dos três dias úteis imediatos ou, por acordo, a adicionar esses dias no período de férias anuais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou, ainda, se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra, nos termos do número anterior, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos de retribuição necessários para evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Não se verificando o acordo expresso no n.º 2, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

As deslocações em serviço serão sempre de conta da empresa, que pagará as despesas a elas inerentes, de conformidade como respectivo regulamento (anexo V).

## CAPÍTULO V

### Da retribuição

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo de empresa, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, quer estejam ou não previstas neste contrato.

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

4 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Da remuneração base

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato é a fixada na tabela de remunerações base (anexo II) e que dele faz parte integrante.

2 — O valor da remuneração horária é calculado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

*RH* = remuneração horária;

*Rm* = remuneração mensal;

*HS* = horário semanal.

3 — O valor da remuneração diária é calculado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{Rm}{30}$$

sendo:

*RD* = remuneração diária.

4 — A remuneração mensal é constituída pelas seguintes prestações:

a) Remuneração base mensal;

b) Diuturnidades;

c) Subsídio de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — Sempre que se justifique a realização de trabalho suplementar, este será pago da seguinte forma:

a) Em dias úteis:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Em dias de descanso e feriados:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

sendo:

*Rm* = remuneração mensal;

*Rh* = remuneração horária;

*HS* = horário semanal.

### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio no valor de 25% da sua remuneração base, o qual cobre todo o trabalho efectuado nos dias úteis para além do período normal.

2 — As remunerações constantes do anexo II para os níveis 10 a 14 incluem já a remuneração especial por isenção de horário de trabalho.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 não cobre o trabalho suplementar efectuado em dias de descanso e feriados, que será remunerado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Cessando a prestação de trabalho em regime de isenção de horário, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio, que ficará como margem livre até à sua absorção por futuros aumentos que lhe sejam aplicáveis.

### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade, no valor de 1150\$, até ao máximo de oito.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

3 — Para efeitos de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na empresa.

### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a retribuição da hora normal de trabalho.

2 — Entre o termo do trabalho nocturno em prolongamento e o início de período normal de trabalho seguinte terá de haver sempre um intervalo mínimo de 10 horas, sem prejuízo da retribuição.

### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de férias**

1 — A empresa pagará ao trabalhador um susídio de férias igual à remuneração mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>

2 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a remuneração do mês que antecede o do início das férias.

3 — A remuneração mensal relativa ao período de férias será paga antes do início destas se o trabalhador expressamente o solicitar.

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a uma remuneração mensal.

2 — Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de alimentação**

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de 630\$.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se a prestação efectiva de trabalho normal por período igual ou superior a cinco horas.

### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **Local e forma de pagamento**

1 — A remuneração e outras prestação pecuniárias devidas devem ser satisfeitas na localidade em que se situe a sede da empresa, salvo se outro local for acordado.

2 — O pagamento das retribuições devidas ao trabalhador será efectuado por meio de depósito bancário à ordem daquele, salvo se outro for o modo de pagamento acordado.

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

4 — No acto de pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, período a que correspondem as retribuições, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções, bem como o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Dos feriados, férias e faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados dias de descanso obrigatório os seguintes feriados consignados na legislação em vigor:

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 — São equiparados aos feriados do número anterior:

A terça-feira de Carnaval;  
O feriado municipal da localidade da sede da empresa ou onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores efectivos abrangidos por este contrato têm direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

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

3 — No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar a 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificar a admissão, até ao máximo de 22 dias úteis.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à remuneração e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda o direito a férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5 — Durante as férias, a remuneração não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será dada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período.

2 — Na falta de acordo, compete à empresa a marcação de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

4 — A empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam interpoladamente.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Depois de marcado, o período de férias só pode ser alterado ou interrompido se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou se o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2 — Se a alteração ou interrupção for da responsabilidade da empresa, esta indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito, salvo se com acordo deste.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período de férias por doença

1 — Se a data fixada para o início do período de férias não puder ser mantida por motivo de doença do trabalhador, será adiada, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — No caso de interrupção do período de férias por doença do trabalhador devidamente comprovada nos termos do n.º 4, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo de posteriormente serem gozados em data a acordar por ambas as partes.

3 — Quando não houver acordo sobre a fixação dos períodos de férias adiados ou interrompidos, estes serão gozados imediatamente após a alta.

4 — Para interrupção do período de férias por motivo de doença, o trabalhador deverá apresentar, no prazo de três dias úteis, a necessária baixa dos competentes serviços regionais de saúde ou, no caso de impossibilidade, outro documento justificativo idóneo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais das 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 — As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Sem prejuízo da remuneração ou da antiguidade, os trabalhadores têm direito às seguintes faltas ao serviço:

- a) Até 11 dias úteis, por motivo de casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens do(a) companheiro(a) ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim em linha recta ou em 2.º grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Ao pai, até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, pelo nascimento do seu filho;
- e) Os dias que dirigentes e delegados sindicais dos sindicatos outorgantes, membros da comissão de trabalhadores ou das instituições de segurança social necessitem para a prática de actos necessários e inadiáveis decorrentes do exercício dessas funções, dentro dos limites conferidos pela lei;
- f) Os dias necessários à prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto;
- g) Consideram-se igualmente faltas justificadas, sem perda de remuneração, as faltas que resultem do cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar em caso de acidente ou doença grave, desde que o trabalhador apresente justificação adequada, e durante o período máximo de dois dias por mês;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultem de doença ou acidente de trabalho, mas com perda de remuneração, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença da Segurança Social ou subsídio de acidente de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar a empresa ou o seu representante, indicando nos dois dias úteis imediatos, ou logo que possível, o motivo da ausência.

2 — Quando a ausência for por doença, o trabalhador enviará à empresa, no prazo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido e ou fotocópia do documento de baixa por doença passada pelos serviços regionais de saúde.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador optar pela diminuição do número de dias de férias, esta opção não poderá reduzir as férias em mais de um terço.

3 — As faltas não justificadas, quando ultrapassem o limite anual de cinco, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave e determinar, por parte da empresa, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

## CAPÍTULO VII

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta-se para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4 — A licença sem vencimento terá de ser concedida por escrito e o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia útil imediato ao seu termo.

### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

#### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, 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 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

#### **Serviço militar obrigatório**

1 — Aos trabalhadores a prestar serviço militar obrigatório aplicam-se as disposições que regulam a suspensão do contrato por impedimento prolongado.

2 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

3 — No próprio ano em que regressa do serviço militar e retoma a prestação do trabalho o trabalhador tem direito a gozar 22 dias úteis de férias, bem como a receber o respectivo subsídio.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Da acção disciplinar**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

#### **Poder disciplinar**

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço, o qual caduca se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data da infracção ou àquela em que dela teve conhecimento.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

#### **Processo disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, que será elaborado pela empresa ou por quem esta formalmente delegar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa, podendo este prazo ser prorrogado por mais 30 dias se o instrutor entender que, para apuramento dos factos, tal prorrogação se justifica.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual constante do ficheiro da empresa; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa no local de trabalho, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis, podendo este prazo, a seu requerimento, ser prorrogado por mais 10 dias úteis;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao máximo de 10;
- d) A empresa obriga-se a remeter ao respectivo sindicato outorgante, e na mesma data, cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador, caso este seja sindicalizado.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito e abusiva nos termos deste contrato.

5 — São formalidades essenciais à entrega de nota de culpa ao trabalhador, sua audição e apreciação dos elementos de prova, escritos ou testemunhais, apresentados pelo trabalhador.

### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

#### **Suspensão do trabalhador**

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — Caso o trabalhador se encontre sindicalizado em sindicato outorgante, este será avisado por escrito da suspensão no prazo máximo de 48 horas.

### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — O somatório dos dias de suspensão da prestação de trabalho não pode exceder o total de 30 dias em cada ano civil.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista na cláusula 56.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação das sanções**

Caso o trabalhador seja sindicalizado, com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, com indicação dos motivos, no prazo de cinco dias.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Indemnização por perdas e danos**

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir a indemnização por perdas e danos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os prejuízos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar serão indemnizados nos termos gerais do direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Recurso**

Cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho de todas as sanções disciplinares, com exceção da repreensão simples.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Registo de sanções**

A empresa obriga-se a manter os processos disciplinares arquivados durante o período de cinco anos, facultando a sua consulta aos respectivos sindicatos ou torgantes sempre que estes o solicitem.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho que lhe é aplicável;

- b) Se recusar a prestar trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os lícitos poderes de direcção da hierarquia;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre as condições de trabalho na empresa;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção judicial emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;
- h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe asistam.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Indemnização das sanções abusivas**

1 — Se a sanção consistir em suspensão, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será o dobro da prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador poder optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

## **CAPÍTULO IX**

### **Da cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei, com as seguintes excepções:

- a) Na rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador será observado um aviso prévio de 30 dias;
- b) Quando o trabalhador tiver direito a receber, a qualquer título, indemnizações, serão adoptados os critérios e valores previstos na cláusula seguinte.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — Para cálculo das indemnizações previstas na cláusula anterior considera-se um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três meses.

2 — Para exclusivo efeito do cômputo das indemnizações, a retribuição compreende a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de alimentação,  $\frac{1}{12}$  do subsídio de Natal e  $\frac{1}{12}$  do subsídio de férias.

## CAPÍTULO X

### Da formação profissional

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de formação

1 — A empresa incrementará a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades detectadas.

2 — A empresa, anualmente, desenvolverá o aperfeiçoamento técnico-profissional dos seus trabalhadores, de acordo com as suas necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador em causa.

3 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, alteração da situação profissional do trabalhador, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro do plano de carreiras profissionais estabelecido, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Acções de formação

1 — A empresa estabelecerá, a expensas suas, acções de formação profissional, internas ou externas, traduzidas em cursos de formação, aperfeiçoamento e reciclagem.

2 — Aos trabalhadores será concedida a possibilidade de frequentarem, até 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento profissional promovidas pelos sindicatos outorgantes.

A frequência destas acções de formação será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa, por forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores na formação acima referida será, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho e submetido às disposições deste contrato sobre a duração do trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Da higiene, prevenção e segurança no trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene e segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — Todo o equipamento individual de protecção e segurança será fornecido pela empresa.

3 — Aos trabalhadores será feito, por conta da empresa, exame médico anual.

## CAPÍTULO XII

### Da Segurança Social

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a Segurança Social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para o centro regional de segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Seguros por acidente de trabalho e doenças profissionais

Nos termos da lei, a empresa compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidente de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XIII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas deste contrato, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis. Por tal facto não poderá ser diminuída a retribuição;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;
- c) Faltar durante 90 dias, no período de maternidade, sem diminuição da retribuição, não podendo aqueles dias ser descontados para quaisquer efeitos, garantindo a empresa a remuneração da trabalhadora, caso a Segurança Social não o faça;

- d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada um para cuidar do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos, até 12 meses após o parto; estes dois períodos podem ser acumulados, desde que a trabalhadora o solicite;
- e) Isenção de obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto, e neste caso sem remuneração, deverão apresentar documento médico justificativo, de acordo com o n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — Em caso de parto de nado-morto ou de aborto, o número de faltas previsto na alínea c) do n.º 1 é diminuído para um máximo de 30 dias, período este a graduar pelo médico.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

É admitida a prestação de trabalho a tempo parcial nos termos seguintes:

- a) Só são permitidos contratos de trabalho a tempo parcial aos trabalhadores a quem, nos termos da lei, seja reconhecida capacidade reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior, a trabalhadores com responsabilidades familiares ou para execução de tarefas específicas que não justifiquem horário a tempo inteiro;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo, calculada nos termos deste contrato, correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, é aplicável aos trabalhadores referidos nesta cláusula o disposto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> e seguintes no respeitante a férias e, em geral, todas as normas deste contrato;
- d) A celebração do contrato de trabalho a tempo parcial será comunicada aos sindicatos oportunes.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Caso não seja possível aplicar o disposto no número anterior aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até 39 horas, serão concedidas cinco horas semanais, sem perda de retribuição, para frequência das aulas.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos seguintes períodos, neles se incluindo os dias de descanso ou feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um dia o da realização e o outro imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Para beneficiar do regime de trabalhador-estudante, o trabalhador tem de fazer prova da sua condição de estudante, apresentando documentos comprovativos da matrícula, do horário e do aproveitamento escolar.

7 — Para continuar a usufruir, no ano seguinte, do regime de trabalhador-estudante, deve o trabalhador concluir, com aproveitamento, o ano escolar de cuja frequência beneficiou essas mesmas regalias.

8 — Considera-se aproveitamento escolar a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — Não é considerada para o efeito dos números anteriores a falta de aproveitamento escolar reconhecida pela entidade patronal como não imputável ao trabalhador.

10 — Em tudo o que não estiver expressamente previsto nesta cláusula aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

#### CAPÍTULO XIV

##### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores

Nenhum trabalhador poderá, por efeitos de aplicação do presente contrato, sofrer redução das regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, desde que tenham carácter de regularidade.

### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

#### **Garantias diversas**

1 — Os efeitos previstos neste acordo derivados da antiguidade do trabalhador contam-se a partir da admissão na empresa ou da data de acesso a determinada categoria profissional ou grau.

2 — Da aplicação das cláusulas deste contrato não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

#### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes dos sindicatos e igual número de representantes da empresa, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas do presente contrato;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado caso a caso pelos sindicatos e pela empresa.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste contrato.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

#### **Equiparação à qualidade de cônjuge**

Para todos os efeitos, entende-se que a situação de companheiro(a) dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, quando em união de facto, releva sempre em plena igualdade com a qualidade de cônjuge.

### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

#### **Acordos complementares**

1 — Serão objecto de posterior negociação com as associações sindicais outorgantes acordos complementares sobre as seguintes matérias:

- a) Formação profissional;
- b) Avaliação do desempenho de funções;
- c) Condições de atribuição dos benefícios de índole social.

2 — A negociação sobre as matérias previstas no número anterior iniciar-se-á, por acordo das partes, após a conclusão das negociações do presente contrato.

3 — Até à publicação dos acordos a que se refere esta cláusula mantêm-se em vigor os actuais regulamentos e ou regalias existentes sobre as mesmas matérias.

4 — Os acordos complementares entram em vigor logo que negociados e passam a integrar este contrato logo que publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

#### **Elaboração de regulamentos**

Na elaboração de regulamentos internos ou suas posteriores alterações, a empresa procederá à audição dos sindicatos outorgantes, que sobre eles se deverão pronunciar no prazo de 30 dias.

### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

#### **Fontes de direito**

Como fontes de direito supletivo deverão ser observadas as normas de regulamentação do trabalho e os princípios gerais do direito.

#### **ANEXO I**

#### **Enquadramento profissional**

Nível	Categorias e graus
14 .....	Assessor. Director II.
13 .....	Técnico V. Director I.
12 .....	Técnico IV. Chefe de sector. Chefe de serviço II.
11 .....	Técnico III. Chefe de serviço I.
10 .....	Técnico II. Chefe de secção II.
9 .....	Técnico I. Chefe de secção I. Técnico administrativo II. Técnico comercial II. Técnico de electrónica II. Secretária de administração II.
8 .....	Técnico estagiário. Técnico administrativo I. Técnico comercial I. Técnico de electrónica I. Secretária de administração I.
7 .....	Escriturário IV.
6 .....	Escriturário III.
5 .....	Escriturário II.

Nível	Categorias e graus
4 .....	Escriturário I. Recepção II. Motorista-estafeta II.
3 .....	Escriturário estagiário. Recepção I. Telefonista II.
2 .....	Telefonista I. Motorista-estafeta I. Contínuo II.
1 .....	Contínuo I.

## ANEXO II Enquadramento salarial

Tabela de remunerações base mensais

Nível	Importância
14 .....	267 200\$00
13 .....	230 700\$00
12 .....	191 700\$00
11 .....	171 600\$00
10 .....	149 300\$00
9 .....	106 200\$00
8 .....	94 700\$00
7 .....	84 400\$00
6 .....	79 500\$00
5 .....	75 200\$00
4 .....	70 800\$00
3 .....	66 600\$00
2 .....	62 700\$00
1 .....	59 200\$00

As remunerações dos níveis 14 a 10 incluem já o valor da isenção de horário de trabalho.

## ANEXO III

### Definição de funções das categorias profissionais, carreiras e acessos

**Director (I e II).** — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma direcção de serviços ou de uma unidade orgânica equivalente que desenvolva integralmente uma parcela de atribuições globais da empresa. Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e colabora na preparação da decisão final a tomar pelo administrador perante o qual é directamente responsável; participa em reuniões com o superior hierárquico e com outros elementos da empresa para apreciação conjunta de questões de interesse comum.

Acessos: o director I ingressa no nível 13. O acesso do director II (nível 14) é efectuado por mérito profissional. O director I ou II pode passar a técnico V ou assessor, respectivamente, sempre que mudar de funções específicas (exercício de chefia).

**Técnico (estagiário, I, II, III, IV, V e assessor).** — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ra-

mos da ciência nas actividades, tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

Estudam e procedem à aplicação prática de princípios e teorias, tendo em vista a resolução de problemas vários, como, por exemplo: estudo e organização da empresa, técnicas de comercialização, política de fixação de preços, comércio internacional, análise de mercado e outros problemas económicos; recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos; estudo da oferta e da procura de bens e serviços, das flutuações de preços, das alterações verificadas no mercado de trabalho e da evolução de outros factores económicos. Estudo, planificação e controlo de acções relativas a gestão e operacionalidade de navios.

Acessos: o técnico estagiário ingressa no nível 8 e passa a técnico I (nível 9) logo que complete um ano nesse nível. O técnico I (nível 9) passa a técnico II (nível 10) logo que complete dois anos de permanência no nível 9. O acesso a técnico III (nível 11), técnico IV (nível 12), técnico V (nível 13) e assessor (nível 14) é efectuado por mérito profissional.

**Chefe de sector.** — Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, num dos sectores da empresa, as actividades comerciais, colabroando na definição da estratégia comercial da empresa.

Acessos: categoria profissional de grau único (nível 12). O chefe de sector pode passar a técnico IV sempre que mudar de funções específicas (exercício de chefia).

**Chefe de serviço (I e II).** — Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários serviços da empresa, as actividades administrativas, comerciais, financeiras, de conservação, de aprovisionamento ou as relativas ao pessoal desse serviço e participa na definição da política administrativa, comercial, financeira, de conservação, aprovisionamento ou relativa à gestão de pessoal da empresa.

Acessos: o chefe de serviço I ingressa no nível 11. O acesso a chefe de serviço II (nível 12) é efectuado por mérito profissional. O chefe de serviço I ou II pode passar a técnico III ou IV, respectivamente, sempre que mudar de funções específicas (exercício de chefia).

**Chefe de secção.** — Coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de trabalhadores administrativos integrados numa secção administrativa da empresa. Organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; elabora, a pedido, relatórios da actividade da secção para informação da direcção.

Acessos: o chefe de secção I ingressa no nível 9. O acesso a chefe de secção II (nível 10) é efectuado por mérito profissional.

**Técnico de electrónica (I e II).** — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos e assegura a execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Acessos: o técnico de electrónica I ingressa no nível 8. Este passa a técnico de electrónica II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8.

**Técnico administrativo (I e II).** — Executa tarefas de natureza administrativa inerentes a determinados assuntos de pessoal, contabilidade, financeiros, aprovisionamentos de conservação, comerciais e outras que exigem conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do escriturário, nomeadamente as relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscal, apuramentos e cálculos estatísticos complexos e relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão.

Acessos: o técnico administrativo I ingressa no nível 8. Este passa a técnico administrativo II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8.

**Técnico comercial (I e II).** — Executa tarefas de natureza administrativo-comercial inerentes a assuntos da actividade comercial exigindo conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do escriturário e de relações com clientes, obrigando a tomadas de decisão.

Acessos: o técnico comercial I ingressa no nível 8. Este passa a técnico comercial II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8.

**Secretária de administração (I e II).** — Ocupa-se do secretariado específico da administração. Assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da administração, juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em português e línguas estrangeiras; marca entrevistas aos administradores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes juntamente com outra documentação.

Acessos: a secretária de administração I ingressa no nível 8. Esta passa a secretária de administração II (nível 9) logo que complete dois anos de permanência no nível 8. A secretária de administração I ou II pode passar a técnico administrativo I ou II, respectivamente, sempre que mudar de funções específicas.

**Escriturário (estagiário, I, II, III e IV).** — Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente de uma área da empresa. Examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; atende os visitantes, esclarece dúvidas, presta informações e coloca-os em con-

tacto com as pessoas ou serviços pretendidos; marca entrevistas e transmite as perguntas ou informações à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas (venda de produtos, custo de remunerações, matérias-primas, equipamentos, etc.), efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos para informação da direcção; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custo e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal ou à empresa; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salário a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras e livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; anota em estenografia e dactilografia cartas e outros documentos. Pode ocupar-se exclusivamente de parte destas tarefas, em função da natureza e dimensão da área onde trabalha.

Acessos: o escriturário estagiário ingressa no nível 3. Este passa a escriturário I (nível 4) logo que complete um ano de permanência no nível 4. O escriturário I (nível 4) passa a escriturário II (nível 5) logo que complete dois anos de permanência no nível 4. O escriturário II (nível 5) passa a escriturário III (nível 6) logo que complete quatro anos de permanência no nível 5. O acesso a escriturário IV (nível 7) é efectuado por mérito profissional.

**Motorista-estafeta (I e II).** — Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência, que previamente separa, pelos destinatários respectivos; ordena a correspondência, segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui-a pelos diversos destinatários, deslocando-se a pé, em transportes públicos ou em viaturas da empresa. Quando utiliza viatura da empresa, pode transportar passageiros, tendo em atenção a segurança e comodidade das viagens.

Acessos: o motorista-estafeta I ingressa no nível 2. Este passa a motorista-estafeta II (nível 4) logo que complete dois anos de permanência no nível 2.

**Recepção (I e II).** — Atende os visitantes a fim de lhes prestar informações, esclarecer dúvidas e colocá-lo em contacto com as pessoas, secções ou locais. Controla a entrada de visitantes a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas nas instalações, recebe os visitantes, presta-lhes as informações solicitadas ou indaga a pessoa ou pessoas a quem se dirigem; consulta, sempre que se suscitem dúvidas, as publicações com indicação de locais pretendidos ou outros assuntos de interesse ou uma lista com os nomes e respectivas secções de funcionários da empresa; contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença dos visitantes; comunica oralmente as ins-

truções recebidas, indicando os locais, o piso, a sala, o gabinete, etc., onde se devem dirigir; solicita a realização de chamadas telefónicas à telefonista; acompanha pessoalmente os visitantes aos locais pretendidos; efectua o registo de visitantes e fornece indicações de natureza diversa.

Acessos: a recepcionista I ingressa no nível 3. Esta passa a recepcionista II (nível 4) logo que complete dois anos de permanência no nível 3.

**Telefonista (I e II).** — Presta serviços na central telefónica da empresa, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; recebe os pedidos de chamadas vindas do exterior, liga à extensão pretendida e põe as pessoas que desejam falar em comunicação; toma nota da chamada a estabelecer com o exterior, fixa o número pretendido e estabelece a comunicação; liga, se necessário, os telefones entre si e responde a pedidos de informações telefónicas.

Acessos: a telefonista I ingressa no nível 2. Esta passa a telefonista II (nível 3) logo que complete dois anos de permanência no nível 2.

**Continuo (I e II).** — Executa tarefas diversas de carácter não especificado: vigia entradas e saídas, a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-as; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; faz recados; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos; executa outras tarefas de natureza semelhante às descritas.

Acessos: o contínuo I ingressa no nível 1. Este passa a contínuo II (nível 2) logo que complete dois anos de permanência no nível 1.

#### ANEXO IV

##### Integração em níveis de qualificação

###### 1 — Quadros superiores:

Director II e I;  
Assessor;  
Técnico V e IV;  
Chefe de sector;  
Chefe de serviço II.

###### 2 — Quadros médios:

Chefe de serviço I;  
Técnico III, II e I;  
Chefe de secção I e II.

###### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo II e I;  
Técnico comercial II e I;  
Secretária de administração II e I.

###### 4.2 — Produção:

Técnico de electrónica II e I.

###### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Técnico estagiário;  
Escriturário IV, III, II, I e estagiário;  
Recepção II e I;  
Telefonista II e I.

###### 5.4 — Outros:

Motorista-estafeta II e I.

###### 7 — Profissionais não qualificados:

###### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo II e I.

#### ANEXO V

##### Regulamento de deslocações em serviço

###### 1 — Conceitos e definições:

1.1 — Consideram-se «deslocações em serviço» as efectuadas para prestação de trabalho à empresa fora do local habitual onde presta serviço.

1.2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

Pequenas;  
Grandes;  
Prolongadas.

1.3 — Consideram-se «pequenas deslocações» as que permitem o regresso do trabalhador à sua residência habitual sem necessidade de pernoitar fora.

1.4 — Consideram-se «grandes deslocações» as não abrangidas no número anterior e que obrigam o trabalhador a permanecer fora da sua residência até ao limite máximo de 20 dias.

1.5 — Denominam-se «deslocações prolongadas» todas as que, nas condições do número anterior, o trabalhador permanecer mais de 20 dias seguidos no mesmo local.

###### 2 — Condições gerais das deslocações em serviço:

2.1 — No decurso de uma deslocação, o trabalhador terá direito a ser reembolsado das despesas que, por motivos da mesma, tiver de efectuar.

2.2 — De entre as despesas decorrentes de uma deslocação destacam-se as seguintes:

Despesas de alimentação;  
Despesas de alojamento;  
Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo.

###### 3 — Pequenas deslocações:

O reembolso das despesas decorrentes de uma pequena deslocação tem por base o valor efectivamente despendido, pelo que carece da apresentação dos respectivos comprovativos.

###### 4 — Grandes deslocações:

4.1 — Nas grandes deslocações existem três modalidades de condições, que seguidamente se apresentam e que são da opção do trabalhador:

###### 4.1.1 — Pagamento «à despesa»:

Sistema semelhante ao da pequena deslocação, em que o reembolso da despesa é efectivado mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

**4.1.2 — Pagamento de ajudas de custo:**

**4.1.2.1 —** A empresa pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:

- a) 6200\$ — deslocação em Portugal (continente e regiões autónomas);
- b) 15 600\$ ou USD 110,00 ou £ 76,00 — deslocações ao estrangeiro;
- c) Os valores referidos na alínea b), acrescidos de 40% nas deslocações aos seguintes países: Austrália, Barein, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Emirados Árabes Unidos, EUA, Finlândia, França, Grã-Bretanha, Holanda, Hong-Kong, Japão, Kuweit, Noruega, RFA, Suécia e Suíça;
- d) Os valores referidos na alínea b) serão acrescidos de 20% nas deslocações aos restantes países da Europa, excepto Albânia, Bulgária, Checoslováquia, Hungria, Jugoslávia, Polónia, Roménia e URSS;
- e) As ajudas de custo são atribuídas pelo valor mais elevado em escudos para cada uma das cotações referenciadas na alínea b);
- f) No caso de frequência de curso ou estágio, se a entidade organizadora fornecer alojamento e alimentação, os trabalhadores terão a respectiva ajuda de custo reduzida a 10%;
- g) Nos casos referidos na alínea anterior, quando a entidade organizadora conceder qualquer subsídio ou bolsa, proceder-se-á do seguinte modo:

Se o subsídio ou bolsa for igual ou superior, nada se abonará de ajuda de custo;

Se o subsídio ou bolsa for inferior à correspondente ajuda de custo que o contrato consideraria, abonar-se-á a diferença para atingir esse montante;

- h) Quando os trabalhadores deslocados não tiverem de suportar as despesas com alojamento, mas apenas com alimentação, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 70%;
- i) Quando os trabalhadores deslocados não tiverem de suportar as despesas com alimentação, mas apenas com alojamento, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 60%.

**4.1.2.2 —** As ajudas de custo cobrem apenas as despesas de alimentação e alojamento decorrentes das grandes deslocações.

**4.1.2.3 —** No dia de início ou termo das grandes deslocações, os trabalhadores não terão direito a ajudas de custo, caso a deslocação nesse dia ocupe menos de quatro horas; terão direito a 70% da respectiva ajuda de custo, caso ocupe mais de 4 e menos de 12 horas, e terão direito à ajuda de custo completa, caso ocupe mais de 12 horas.

**4.1.2.4 —** Para efeitos do número anterior, se a partida ou chegada ocorrer durante o período de funcionamento da empresa, a hora a considerar respeita à saída ou regresso ao local habitual de trabalho. Caso contrário, considera-se a saída ou regresso ao domicílio.

**4.2 — Despesa de bolso:**

Nas grandes deslocações, para pagamento de eventuais pequenas despesas locais sem recibo (gratificações, telefonemas locais, etc.), haverá lugar ao recebimento de uma verba — «despesa de bolso» — correspondente a 10% do valor total das ajudas de custo.

**5 — Deslocações prolongadas:**

Neste tipo de deslocações as condições serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso.

**6 — Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo:**

**6.1 —** As despesas impostas pelo trabalho realizado no decurso de uma deslocação em serviço, tais como despesas de representação, despesas gerais, despesas telefónicas ou outras, são reembolsáveis.

**6.2 —** Sempre que o reembolso da despesas tiver por base o valor efectivamente despendido, o mesmo só terá lugar mediante a apresentação do respectivo documento comprovativo.

**7 — Meios de viagem e transporte:**

**7.1 —** Tanto em viagem como em transportes urbanos, os meios a utilizar serão, em princípio, os colectivos públicos. Os transportes em caminho de ferro serão em 1.<sup>a</sup> classe.

**7.2 —** A utilização de viatura própria carece de autorização da empresa, sendo, neste caso, devida ao trabalhador uma compensação de valor igual a dois sétimos do preço do litro da gasolina super por quilómetro.

**7.3 —** A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro, que os cobrirá dos riscos de viagem nas deslocações, ou em qualquer caso quando se tratar de viagem aérea, no valor mínimo de 42 vezes a sua remuneração mensal, no mínimo de 3500 contos.

**7.4 —** No caso de falecimento do trabalhador deslocado, serão de conta da empresa as despesas com o repatriamento do corpo do trabalhador.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1990.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1990, a fl. 166 do livro n.º 5, com o n.º 53/90, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a GIST — Brocades, L.<sup>da</sup>, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a empresa Gist-Brocades, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de 22 dias úteis de férias, reportando-se este direito ao trabalho prestado no ano civil anterior. Os feriados intercalares não serão, assim, considerados para efeito de contagem do período de férias.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — Se os trabalhadores o solicitarem e a empresa aceitar, o período de férias poderá ser fraccionado em dois ou mais períodos, desde que um deles não seja inferior a 11 dias úteis, não se contando como tal os feriados.

6 — .....

7 — .....

**Cláusula 49.<sup>a</sup>-A**

**Licença especial com retribuição**

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar uma licença especial com vencimento de:

- a) Um dia útil por ano a partir dos 50 anos de idade (45 no caso de trabalhar por turnos);
- b) Dois dias úteis por ano a partir dos 55 anos de idade (50 no caso de trabalhar por turnos); e
- c) Quatro dias úteis por ano a partir dos 60 anos de idade (55 no caso de trabalhar por turnos).

2 — Este direito vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, com início no ano em que se completarem as idades indicadas no número anterior.

3 — A marcação dos dias de licença deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador e o seu gozo deve ter lugar dentro do ano civil em que se vencem, caducando o direito, se não tiver sido gozado, no final de cada ano, ou, excepcionalmente, até final do 1.º trimestre do ano seguinte.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>-B**

**Prestação de trabalho na véspera de Natal**

Os trabalhadores em regime de turnos que prestarem trabalho efectivo das 15 às 23 horas ou das 16 às 24 horas do dia 24 de Dezembro terão direito a um dia de folga, a gozar até final do 1.º trimestre do ano seguinte, sob pena de caducidade, salvo se por facto não imputável ao trabalhador.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades por antiguidade na empresa**

1 — .....

2 — a) Cada diuturnidade será de 0,75 % da média ponderada dos salários base constantes da tabela salarial em vigor em 1 de Janeiro do ano a que respeita, tomando-se [...]

b) .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) 15,5 % da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 5 % da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime de quatro turnos rotativos (laboração contínua);

d) 13,25 % da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 4,5 % da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime anual misto, ou seja, parte do ano em três turnos e outra parte em quatro turnos rotativos e desde que esta não seja superior a seis meses, caso em que o subsídio passará a ser o da alínea c).

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**6 — Quando um trabalhador mudar de um regime de turno para outro e essa mudança acarrete diminuição do respectivo subsídio, este só será reduzido quando houver uma melhoria da remuneração resultante de aumento salarial e ou promoção.**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 — .....

2 — [...] cada trabalhador comparticipará para o respectivo custo com 100\$ por refeição.

3 — .....

4 — .....

#### ANEXO II

##### Classificação e definição de funções

**Chefe de secção/informação médica.** — É o trabalhador que, sob orientação do seu superior hierárquico, desempenha funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por uma equipa de delegados de informação médica ou numa zona geográfica determinada.

#### ANEXO V

##### Enquadramento salarial

(desde 1 de Janeiro de 1990)

Grupo	Escudos
I.....	278 395
II.....	246 330
III.....	218 070
IV.....	192 935
V.....	170 785
VI.....	151 090
VII.....	135 465
VIII.....	122 155
IX.....	112 095
X.....	103 535
XI.....	95 925
XII.....	90 085
XIII.....	85 055
XIV.....	80 715
XV.....	76 775
XVI.....	70 110
XVII.....	64 005
XVIII.....	54 485
A.....	36 280
B.....	32 475
C.....	28 670
D.....	24 870

##### Novas categorias

Grupo	Categoria profissional
VII.....	Chefe de secção/informação médica.

#### ANEXO VI

##### Tabela anexa ao regulamento para pequenas e grandes deslocações

###### 2.5.1.1 — Ajudas de custo:

Almoço ou jantar (Lisboa e Porto) .....	1 020\$00
Almoço ou jantar (resto do País) .....	1 165\$00
Alojamento e pequeno-almoço.....	2 825\$00
Diária completa .....	5 155\$00

###### 2.5.1.2.2 — Pequenos consumos:

Em Portugal (continental, Açores e Madeira) (limite máximo de) .....	355\$00
No estrangeiro (limite máximo de) .....	815\$00

###### 4.8.1 — Alojamento em casa de família:

Por cada noite de deslocação .....	940\$00
------------------------------------	---------

Matosinhos, 24 de Janeiro de 1990.

Pela Gist-Brocades, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Química e Farmacéutica de Portugal:

Emídio José da Silva Carvalho.

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

João Maria Silva.

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

Emídio José da Silva Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Fernando Pereira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

Emídio José da Silva Carvalho.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Emídio José da Silva Carvalho.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Emídio José da Silva Carvalho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

Emídio José da Silva Carvalho.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Emídio José da Silva Carvalho.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seguinte sindicato, seu filiado:

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do seguinte sindicato, seu filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal declara, para os devidos efeitos e sob compromisso de honra, que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 24 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de 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 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 Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 22 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Moraes*.

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 31 de Janeiro de 1990.

Depositado em 14 de Fevereiro de 1990, a fl. 168 do livro n.º 5, com o n.º 60/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula única

1 — A presente revisão abrange o anexo III (tabela salarial), as cláusulas 55.<sup>a</sup>, 56.<sup>a</sup>, 59.<sup>a</sup>, 60.<sup>a</sup>, 63.<sup>a</sup> e 69.<sup>a</sup> e os critérios para aplicação do processo de avaliação, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes do acordo inicial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1989.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — .....

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 3100\$.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

1 — .....

- a)* Três turnos com folgas variáveis — 11 850\$;
- b)* Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 9900\$;
- c)* Três turnos com duas folgas fixas — 8750\$;
- d)* Dois turnos com duas folgas variáveis — 7650\$;
- e)* Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 6500\$;
- f)* Dois turnos com duas folgas fixas — 5350\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho suplementar**

- a)* Horas prestadas em dias normais de trabalho:

Primeira hora — 50%;  
Horas subsequentes — 75%.

- b)* .....

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Abono para faltas**

1 — Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam a cobranças, pagamentos ou recebimentos, que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono por dia efectivo de trabalho no valor de 102\$.

2 — .....

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes**

1 — .....

- a)* 2500\$, até aos 14 anos de idade;
- b)* 3600\$, até aos 18 anos de idade;
- c)* 4250\$, até aos 24 anos de idade.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — [...] no valor de 645\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — .....

- a)* .....
- b)* .....
- c)* .....
- d)* .....

3 — .....

**ANEXO III****Tabela salarial**

Nível salarial	Grupo profissional	Categoria profissional	Grau	Escalões salariais		
				A	B	C
1	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis .....	VI	-	-	-
2	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis .....	V	216 700\$00	229 500\$00	242 300\$00
3	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis .....	IV	187 500\$00	196 100\$00	204 800\$00
4	Quadros superiores .....	Contabilista .....	III	162 700\$00	173 000\$00	183 200\$00
5	Electricistas/electrónica .....	Técnico electricista .....	III			
		Técnico de electrónica .....	III			
	Profissionais de escritório ..	Documentalista .....	—	139 700\$00	145 800\$00	154 100\$00
	Quadros superiores .....	Licenciados/bacharéis .....	II			

Nível salarial	Grupo profissional	Categoria profissional	Grau	Escalões salariais		
				A	B	C
6	Construção civil.....	Encarregado fiscal de obras ..... Encarregado geral de obra civil ..... Técnico de laboratório ..... Técnico de conservação e manutenção de rev. vegetal .....	II — — —	114 600\$00	122 900\$00	135 300\$00
	Desenhadores .....	Desenhador projectista ..... Medidor orçamentista .....	III			
	Electricistas/electrónica.....	Encarregado electricista..... Técnico electricista..... Técnico de electrónica .....	II II II			
	Profissionais de escritório ..	Secretário ..... Técnico administrativo .....	III II			
	Metalúrgicos .....	Encarregado de mecânica .....	II			
	Portagens.....	Encarregado de portagens .....	—			
	Quadros superiores .....	Bacharel ..... Licenciado .....	I-B I			
	Topografia .....	Topógrafo .....	II			
	Profissionais de comunicações	Operador de centro de comunicações	II			
7	Construção civil.....	Encarregado fiscal de obras ..... Técnico de laboratório .....	I I	93 700\$00	98 000\$00	102 800\$00
	Desenhadores .....	Desenhador de estudos ..... Medidor orçamentista .....	II			
	Electricistas/electrónica.....	Encarregado electricista..... Técnico electricista..... Técnico de electrónica .....	I I I			
	Profissionais de escritório ..	Secretário ..... Técnico administrativo .....	II I			
	Metalúrgicos .....	Encarregado de mecânica .....	I			
	Portagens.....	Operador principal de posto de portagem .....	II			
	Quadros superiores .....	Bacharel .....	I-A			
	Topografia .....	Topógrafo .....	I			
	Profissional de armazém ...	Fiel de armazém .....	II			
8	Profissionais de comunicações	Operador de centro de comunicações	I	81 300\$00	84 500\$00	89 600\$00
	Construção civil.....	Oficial de obra civil ..... Oficial de manutenção geral .....	II —			
	Electricistas/electrónica.....	Oficial electricista ..... Oficial de electrónica .....	II II			
	Profissionais de escritório ..	Caixa ..... Escrivário ..... Secretário .....	— III I			

Nível salarial	Grupo profissional	Categoria profissional	Grau	Escalões salariais		
				A	B	C
8	Metalúrgicos .....	Oficial de mecânica .....	II I II	81 300\$00	84 500\$00	89 600\$00
	Portagens.....	Operador principal de posto de portagem .....				
	Rodoviários.....	Motorista .....				
9	Profissionais de armazém ..	Fiel de armazém .....	I	71 900\$00	74 500\$00	77 100\$00
	Auxiliares de escritório ....	Empregado de serviços externos ...	II			
	Construção civil.....	Operador de laboratório .....	II			
	Desenhadores .....	Arquivista técnico .....	II			
		Desenhador de execução .....	II			
		Medidor orçamentista .....	I			
	Electricistas/electrónica.....	Oficial electricista .....	I			
		Oficial electricista auto .....	I			
		Oficial de electrónica .....	I			
	Profissionais de escritório ..	Escriturário .....	II			
10		Operador de registo de dados .....	II			
	Metalúrgicos .....	Oficial de mecânica .....	I	65 100\$00	67 700\$00	71 200\$00
	Rodoviários.....	Motorista .....	I			
	Topografia .....	Auxiliar de topografia .....	II			
	Portagens.....	Operador de posto de portagem ..	III			
	Auxiliares de escritório ....	Contínuo .....	II			
		Empregado de serviços externos ...	I			
		Operador reprográfico .....	—			
	Profissionais de comunicações	Telefonista .....	—			
	Construção civil.....	Oficial de obra civil .....	I			
		Operador de laboratório .....	I			
11	Desenhadores .....	Arquivista técnico .....	I			
		Desenhador de execução .....	I			
	Profissionais de escritório ..	Escriturário .....	I	57 400\$00	60 100\$00	63 600\$00
		Operador de registo de dados .....	I			
	Portagens.....	Operador de posto de portagem ..	II			
	Topografia .....	Auxiliar de topografia .....	I			
	Auxiliares de escritório ....	Contínuo .....	I			
		Empregado de limpeza .....	II			
		Ajudante de fiel de armazém .....	—			
	Construção civil.....	Ajudante de oficial de obra civil ..	—			
		Ajudante de operador de laboratório .....	—			
	Electricistas/electrónica.....	Ajudante de oficial electricista ....	—			
		Ajudante de oficial de electrónica ..	—			

Nível salarial	Grupo profissional	Categoria profissional	Grau	Escalões salariais		
				A	B	C
11	Profissionais de escritório .....	Dactilógrafo..... Estagiário .....	I			
	Portagens.....	Operador de posto de portagem ..		57 400\$00	60 100\$00	63 600\$00
	Topografia .....	Porta-mirras .....				
12	Auxiliares de escritório ....	Empregado de limpeza .....	I			
	Construção civil.....	Guarda .. Servente .....		45 500\$00	47 100\$00	49 100\$00

### Avaliação de desempenho

1 — Nos termos dos n.<sup>os</sup> 3 e 4 da cláusula 52.<sup>a</sup> e do n.<sup>o</sup> 3 da cláusula 80.<sup>a</sup>, a atribuição individual de escalões salariais obedecerá aos seguintes critérios, em relação aos trabalhadores pertencentes aos centros de assistência e manutenção e que foram abrangidos pela avaliação de desempenho:

*a) Critério geral:*

Escalão A:

Mantém os trabalhadores avaliados com percentagem inferior a 60%;  
Passam ao escalão B os trabalhadores avaliados com percentagem entre 60% e 75%;  
Passam ao escalão C os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 75%;

Escalão B:

Mantém os trabalhadores avaliados com percentagem inferior a 75%;  
Passam ao escalão C os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 75%;

Escalão C:

Mantém este escalão os trabalhadores avaliados.

*b) Critério específico para operadores de posto de portagem:*

Nível 11:

Escalão A:

Mantém os trabalhadores não avaliados e os avaliados com percentagem inferior a 50%;  
Passam ao escalão B os trabalhadores avaliados com percentagem entre 50% e 65%;  
Passam ao escalão C os trabalhadores avaliados com percentagem entre 65% e 75%;  
Passam ao nível 10, escalão A, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 75% e 80%;  
Passam ao nível 10, escalão B, os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 80%;

Escalão B:

Mantém os trabalhadores avaliados com percentagem inferior a 55%;

Passam ao escalão C os trabalhadores avaliados com percentagem entre 55% e 65%;  
Passam ao nível 10, escalão A, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 65% e 75%;

Passam ao nível 10, escalão B, os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 75%;

Escalão C:

Mantém os trabalhadores avaliados com percentagem inferior a 65%;  
Passam ao nível 10, escalão A, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 65% e 70%;  
Passam ao nível 10, escalão B, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 70% e 80%;  
Passam ao nível 10, escalão C, os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 80%.

Nível 10 e nível 9:

Aplica-se o critério geral;

*c) Critério específico para operadores principais de posto de portagem:*

Nível 8:

Escalão A:

Mantém os trabalhadores avaliados com percentagem inferior a 50%;  
Passam ao escalão B os trabalhadores avaliados com percentagem entre 50% e 60%;  
Passam ao escalão C os trabalhadores avaliados com percentagem entre 60% e 65%;  
Passam ao nível 7, escalão A, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 65% e 75%;  
Passam ao nível 7, escalão B, os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 75%;

Escalão B:

Mantém os trabalhadores avaliados com percentagem inferior a 55%;  
Passam ao escalão C os trabalhadores avaliados com percentagem entre 55% e 65%;

- Passam ao nível 7, escalão A, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 65% e 70%;
- Passam ao nível 7, escalão B, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 70% e 80%;
- Passam ao nível 7, escalão C, os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 80%;

#### Escalão C:

- Mantém os trabalhadores avaliados com percentagem inferior a 55%;
- Passam ao nível 7, escalão A, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 55% e 65%;
- Passam ao nível 7, escalão B, os trabalhadores avaliados com percentagem entre 65% e 70%;
- Passam ao nível 7, escalão C, os trabalhadores avaliados com percentagem superior a 70%.

2 — A empresa pode fazer descer um escalão aos trabalhadores avaliados com menos de 30%, garantindo, porém, que se não verifique redução da retribuição anteriormente auferida.

A empresa processará as alterações de escalões dos trabalhadores dos CAMs em Fevereiro próximo, com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro, bem como de direcções em que o processo de avaliação se encontre concluído.

3 — Em relação aos restantes trabalhadores, o critério geral atrás referido será adaptado para cada direcção, tendo por base o montante global das remunerações de base dos trabalhadores de cada uma, em ordem a que o encargo resultante da avaliação de desempenho seja percentualmente equivalente ao que resulte da aplicação do critério geral nos CAMs.

A empresa compromete-se a concluir o processo de avaliação dos trabalhadores a que se refere o presente número até 30 de Abril próximo, retroagindo os seus efeitos de 1 de Janeiro.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1990.

Pela Brisa, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

O Presidente do Conselho de Administração:

(Assinatura ilegível.)

O Vogal do Conselho de Administração:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços outorga por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1990. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 13 de Fevereiro de 1990, a fl. 167 do livro n.º 5, com o n.º 57/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

#### Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante ao CCT entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras, por um lado, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, por outro, celebraram o acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1985, 27, de 27 de Julho de 1988, e 27, de 22 de Julho de 1989.

Lisboa, 20 de Outubro de 1989.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1990, a fl. 167 do livro n.º 5, com o n.º 56/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.