

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 1

1.ª SÉRIE

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

Preço 81\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 1	P. 1-22	8 - JANEIRO - 1993
-----------------	-----------	--------	---------	-------	---------	--------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- TEXAS INSTRUMENTS — Equipamento Electrónico (Portugal), L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua 3

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril) ..... 4
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ..... 5
- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária ..... 5
- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e, ainda, do CCT entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 6

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 7
- AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e outro ..... 9
- AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras ..... 20

— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte de Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outros — Deliberação da comissão paritária .....	Pág. 21
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	22



#### 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

### TEXAS INSTRUMENTS — Equipamento Electrónico (Portugal), L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua

#### Despacho conjunto

A empresa Texas Instruments, Equipamento Electrónico (Portugal), L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Engenheiro Frederico Ulrich, 2650, Moreira, Maia, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial sita em Moreira, Maia.

A actividade que prossegue é a de fabricação de equipamento e aparelhos de rádio, televisão e equipamento para telecomunicações e outro material electrónico —CAE 383.200—, que está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para as indústrias de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977 e respectivas alterações.

Fundamenta o seu pedido em razões de ordem técnica e económica, a saber:

A tendência de aceleração dos custos de produção resultantes das elevadas taxas de inflação e dos juros, criando pressões crescentes em toda a indústria em geral e no sector da electrónica em particular;

Face à concorrência vinda de países do Extremo Oriente, nos quais se praticam níveis salariais três a quatro vezes inferiores a Portugal, a única estratégia possível de sobrevivência e eventual sucesso a prazo assenta na conversão para produtos de muito maior valor acrescentado, que neste caso se deve entender como produtos de maior complexidade tecnológica e na maximização da utilização dos equipamentos e outros activos, de modo a reduzi-los o mais possível, op-

timizando a sobrecarga de juros e amortizações nos custos unitários;

Aumentar em 30%, sem investimento adicional, a produção dos componentes cujo mercado está em expansão, garantindo ao mesmo tempo custos de produção competitivos nos novos produtos, que substituirão aqueles que são hoje obsoletos por servirem segmentos do mercado em declínio.

Assim, e considerando:

- 1) Que se comprovam os requisitos de ordem técnico-económica descritos na fundamentação;
- 2) Que o IRCT aplicável —contrato colectivo de trabalho para as indústrias de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977— não veda o regime requerido;
- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente;

é autorizado, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Dec.-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a empresa Texas Instruments — Equipamento Electrónico (Portugal), L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente na sua unidade industrial sita em Moreira, Maia.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 22 de Dezembro de 1992. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luís Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril).**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>os</sup> 28, 30 e 34, de 29 de Julho, 15 de Agosto e 15 de Setembro, todos de 1992, foram publicados, respectivamente, os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as duas associações patronais referidas e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril).

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.<sup>o</sup> 5 do artigo 29.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 35, de 22 de Setembro de 1992, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.<sup>o</sup> 1 do artigo 29.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

## Artigo 1.<sup>o</sup>

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as referidas associações patronais e o Sindicato da Indústria Corticeira do Sul e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>os</sup> 28, 30 e 34, de 29 de Julho, 15 de Agosto e 15 de Setembro, todos de 1992, são tornadas extensivas a todas as enti-

dades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes 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.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

3 — Igualmente não são objecto da presente extensão os trabalhadores representados pelas seguintes associações sindicais: Federação Nacional dos Sindicatos de Construção, Madeiras e Mármore, Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos, Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal, Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Minas e Metalomecânica, Petróleo e Gás, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Lisboa, Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte e Sindicato dos Telefones de Lisboa e Porto.

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

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1992.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 18 de Dezembro de 1992. — 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. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, foi publicado o CCT entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela convenção as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical signatária;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como de trabalhadores não filiados na associação sindical signatária que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em conseguir a uniformização legalmente possível das condições laborais dos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas do sector da indústria de guarda-sóis e acessórios;

Considerando o Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Aces-

sórios e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam, no território do continente, a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

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

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos no tocante à tabela salarial desde 1 de Setembro de 1992.

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.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 18 de Dezembro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1992, e 40, de 29 de Outubro de 1992, foram publicadas, respectivamente, as alterações salariais das convenções celebradas entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.

Considerando que ficam abrangidos pelas alterações referidas as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquelas associações patronais outorgantes e de trabalhadores não inscritos nas associações signatárias não abrangidos pelas citadas convenções;

Considerando o interesse de se conseguir a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações salariais e outras acordadas entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1992, e 40, de 29 de Outubro de 1992, são tornadas extensi-

vas, no continente, a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, a partir 1 de Novembro de 1992.

2 — A diferença salarial devida por força do disposto do disposto no número anterior poderá ser satisfeita em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, vencendo-se a primeira no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 18 de Dezembro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### **PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e, ainda, do CCT entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1991, foi publicado o CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — alteração salarial e outras.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, acha-se inserto o CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — alteração salarial e outras.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1992, foi publicado o CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — alteração salarial e outras.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, vem inserido o CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FES-

HOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Considerando que as aludidas convenções se aplicam tão-somente 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;

Considerando que só parcialmente foi substituída a convenção colectiva de trabalho primeiramente aludida;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Outubro de 1991, e, ainda, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.º 39, de 22 de Outubro de 1992, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes e ainda em vigor do CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1991, dos CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1992, 26, de 15 de Julho de 1992, e 30, de 15 de Agosto de 1992, 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 seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos no tocante às tabelas salariais desde 1 de Setembro de 1992.

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.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 18 de Dezembro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, pro-

duzindo, no entanto, a tabela salarial e o subsídio de alimentação efeitos a 1 de Outubro de 1992.

2 e 3 — (*Mantêm a redacção vigente.*)

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 29.ª

##### Duração de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e três horas semanais a partir de 1 de Janeiro

de 1993, salvo para os trabalhadores de escritório que é de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários inferiores que já sejam praticados e que se mantém.

2 a 9 — (Mantêm a redacção vigente.)

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

1 a 5 — (Mantêm a redacção vigente.)

6 — Os trabalhadores que estejam encarregados de efectivar recebimentos, pagamentos e outras operações correlacionadas terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4,6% da remuneração estabelecida no nível V do anexo II (tabela salarial), com arredondamento à dezena de escudos mais próxima.

7 a 9 — (Mantêm a redacção vigente.)

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38/78, 7/80, 13/81, 27/83, 31/84, 31/85, 31/86, 31/87, 35/88, 35/89, 37/90 e 45/91, não objecto de alteração na presente revisão.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Salário
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	104 300\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista, técnico de contas ..... Tesoureiro ..... Chefe de vendas .....	95 900\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Inspector de vendas .....	91 600\$00
IV	Correspondente de línguas estrangeiras ..... Coleccionador-expositor ..... Secretário de direcção ..... Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor .....	84 800\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Caixeiro encarregado ..... Fogoeiro encarregado .....	83 500\$00
VI	Cobrador ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de máquinas de contabilidade .....	73 000\$00

Grupo	Categoria profissional	Salário
VI	Segundo-escriturário ..... Primeiro-caixeiro ..... Perfurador-verificador ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	73 000\$00
VII	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro .....	70 500\$00
VIII	Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano e seguintes (sem habilitações) ..... Terceiro-escriturário ..... Telefonista .....	66 300\$00
IX	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Encarregado de limpeza .....	59 200\$00
IX-A	Servente de limpeza (esc.) .....	51 800\$00
X	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ou com mais de 21 anos ..... Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	48 700\$00
XI	Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	45 800\$00
XII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de 17 anos ..... Paquete de 17 anos .....	42 250\$00
XIII	Praticante de 16 anos ..... Paquete de 16 anos .....	37 500\$00
XIV	Praticante até 15 anos ..... Paquete até 15 anos .....	36 000\$00

Porto, 15 de Dezembro de 1992.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Mar do Norte:

(Assinatura ilegível.)



## Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

credencia Joaquim de Oliveira Castro com os poderes para a representar na assinatura do texto final do CCT dos industriais de calçado.

Lisboa, 11 de Dezembro de 1992. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Dezembro de 1992.

Depositado em 30 de Dezembro de 1992, a fl. 180 do livro n.º 6, com o n.º 4/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e outro

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

O presente acordo obriga, por um lado, a Associação Académica de Coimbra e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra e Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

### Cláusula 2.ª

#### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

### Cláusula 3.ª

#### Admissão

1 — É condição de admissão a idade de 15 anos. Passará a ser de 16 anos a partir de 1 de Janeiro seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória de 9 anos os primeiros alunos a quem essa duração for aplicada.

2 — É ainda condição de admissão a apresentação à entidade patronal de certificado comprovativo do último ano de escolaridade obrigatória.

3 — A admissão de trabalhadores, qualquer que seja a categoria profissional, é feita a título experimental.

4 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, em princípio, pelos trabalhadores da AAC habilitados com a respectiva categoria averbada na carteira profissional ou pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores da mesma carreira profissional, mas, em caso de igualdade, dever-se-á dar preferência aos trabalhadores com maior antiguidade.

### Cláusula 4.ª

#### Período experimental, estágio

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 30 dias.

a) Durante o período de experiência qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não havendo lugar a nenhuma sanção ou indemnização.

b) Decorrido o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde o início do período de experiência.

c) O período de experiência não tem carácter obrigatório. As partes podem acordar, por escrito, que a admissão se faça a título definitivo.

2 — Estágio é o período necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

a) Os estagiários serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de seis meses.

b) Os trabalhadores menores de 21 anos serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de doze meses.

3 — No caso de trabalhadores contratados a termo certo, qualquer que seja a duração efectiva do período experimental, desde que inferior a um mês, contar-se-á como mês completo de trabalho para efeitos de atribuição da compensação prevista no artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

#### Cláusula 5.ª

##### Acesso

1 — Os trabalhadores classificados como profissionais de 3.ª e de 2.ª ingressarão no escalão imediatamente superior decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo nessa categoria.

2 — Os profissionais qualificados como auxiliares de 2.ª ingressarão na categoria profissional respectiva decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo naquela categoria.

3 — Os trabalhadores indiferenciados cujas carreiras se desenvolvam apenas pelas categorias de 2.ª e de 1.ª passarão à categoria superior após dois anos de permanência na categoria anterior.

4 — A entidade patronal pode avaliar o grau de apetrechamento e o de desempenho profissional do trabalhador em vias de promoção e, havendo motivo justificativo, opor-se à mesma, em documento escrito no qual refira expressamente as razões objectivas que determinaram tal atitude, salvo no que toca aos trabalhadores administrativos e sem prejuízo do princípio da tendencial progressão automática nas carreiras.

5 — Desta decisão patronal caberá recurso para uma instância arbitral que decidirá o diferendo.

6 — Para os efeitos previstos no número anterior, entidade patronal e trabalhador interessado designarão os respectivos árbitros, que, em mútuo acordo, indicarão um terceiro.

7 — As decisões desta instância arbitral são tomadas por maioria de votos.

#### Cláusula 6.ª

##### Exercício, acumulação de funções

O exercício de funções diversas daquelas para que o trabalhador foi contratado bem como a acumulação do exercício de funções correspondentes a várias categorias profissionais determinam o direito à atribuição do subsídio previsto na cláusula 27.ª do presente acordo.

#### Cláusula 7.ª

##### Direitos e deveres

1 — Deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;

- b) Dar aos trabalhadores boas condições de trabalho, higiene e segurança;
- c) Garantir aos trabalhadores o legítimo exercício da actividade sindical;
- d) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da AAC, sempre que o julgarem necessário;
- e) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;
- f) Dispensar aos trabalhadores-estudantes especiais facilidades no desempenho das suas funções.

2 — Deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho, estudantes e quaisquer outros utentes dos serviços da AAC, bem como as demais pessoas que com esta entrem em relação;
- b) Exercer com competência e zelo as funções que lhes foram confiadas;
- c) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo quando tal contrarie os seus direitos ou garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- f) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.ª

##### Duração do trabalho

1 — Sem prejuízo de horários inferiores actualmente praticados, o limite máximo semanal de duração do trabalho é de:

- a) Trinta e sete horas e trinta minutos para os trabalhadores administrativos;
- b) Quarenta horas para os restantes trabalhadores.

2 — A isenção de horário de trabalho será, quando necessário, motivo de mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 9.ª

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Por mútuo acordo, reduzido a escrito, entre as partes podem ser admitidos trabalhadores em regime de tempo parcial.

2 — As prestações retributivas, independentemente da sua regularidade ou periodicidade, não podem ser inferiores à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

#### Cláusula 10.ª

##### Remuneração do trabalho

1 — A tabela salarial consta do anexo III do presente acordo.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas equivalente a 5% da remuneração do grupo VI da tabela salarial actualmente em vigor.

3 — O abono referido no n.º 2 fará parte integrante da retribuição desde que o trabalhador esteja classificado em profissão a que correspondam as funções de pagamento e ou recebimento.

4 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

em que:

*RH* = retribuição horária;

*Rm* = retribuição mensal;

*Hs* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade equivalente a 3% do grupo IV da tabela salarial, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por deslocações a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Sempre que tal se justifique, o trabalhador deslocado em serviço terá direito ao pagamento de:

- Alimentação, alojamento e transporte, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- Quando em viatura própria, terá direito a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido;
- Fora do horário de serviço, para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, a entidade patronal atribuirá um subsídio de deslocação que será encontrado por mútuo acordo entre as partes;
- A entidade patronal poderá criar um subsídio de transporte aos trabalhadores que morem longe do seu local de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador tem direito a gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — Porém, quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a AAC e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, as férias só podem ser marcadas para serem gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, salvo razões ponderosas, têm direito à marcação simultânea de férias.

5 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador.

6 — A entidade patronal deve elaborar, até dia 15 de Abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará em local apropriado da sua sede social.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime do direito a férias dos trabalhadores abrangidos por este acordo, em tudo quanto se não ache especialmente regulado, é consagrado pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na redacção que lhe foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro, que se transcreve nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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, cabendo à AAC, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem prejuízo aos limites instituídos pelo n.º 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição nas férias

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

Antes do início das férias, os trabalhadores receberão o respectivo subsídio.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalente aos que teriam 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 este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 21.<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 ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 22.<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 viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 24.<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 a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — 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 completos de 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 completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de compensação

1 — A existência de especial condicionalismo na duração de trabalho dos trabalhadores de hotelaria confere o direito à percepção mensal de um subsídio de compensação no montante de 7500\$, anualmente ajustável.

2 — Este subsídio não integra nem acresce à remuneração efectiva, perdurará enquanto se verificarem as condições que determinam a sua existência, não é cumulável com qualquer outro que vise o mesmo fim e depende da efectividade de funções.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de exercício e acumulação de funções

1 — As situações a que alude a cláusula 6.<sup>a</sup> do presente acordo conferem aos trabalhadores por elas abrangidos o direito a receber um subsídio, cujo montante será definido nos termos das disposições legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do acordo que, caso a caso, seja estabelecido com o trabalhador interessado.

2 — Com as necessárias adaptações, aplica-se nesta matéria o disposto no n.º 2 da cláusula antecedente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar rege-se pelas disposições constantes do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Janeiro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de alimentação mensal.

2 — O montante do subsídio corresponderá ao praticado para todos os trabalhadores da função pública e será anualmente actualizado.

3 — Com as necessárias adaptações, aplica-se nesta matéria o disposto no n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores que só prestem serviço num dos períodos diários ou por tempo inferior ao normal receberão um subsídio de alimentação proporcional ao trabalho prestado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados por disposição legal ou emergente do presente acordo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar para aplicação das sanções a que se reporta a alínea d) da cláusula 32.<sup>a</sup> segue necessariamente os trâmites do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

2 — As sanções devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da instituição, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Consequências da aplicação de sanções abusivas

Com as necessárias adaptações, a aplicação de sanções abusivas faz incorrer a entidade patronal na responsabilidade a que se reportam os artigos 33.º e 34.º do Decreto-Lei n.º 49 908.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Formas de cessação do contrato

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com 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;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cessação por mútuo acordo

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Justa causa de despedimento

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

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 de 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 sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão pelo trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos do n.º 5 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Rescisão com aviso prévio

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho das mulheres

As trabalhadoras serão assegurados os direitos e garantias consagrados nas disposições legais em vigor a cada momento na matéria, nomeadamente os previstos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e no seu regulamento (Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio).

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes ao serviço da AAC gozam dos direitos e regalias consignados na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, sem prejuízo das medidas especiais que em seu benefício venham a ser instituídas pela entidade patronal ou daquelas que actualmente estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo entra em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1992 e vigorará enquanto não for alterado.

2 — A tabela salarial e restante clausulado com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A actual tabela salarial bem como os valores constantes das cláusulas de expressão pecuniária vigoraram até 31 de Dezembro de 1991.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente acordo não pode resultar ofensa de quaisquer direitos adquiridos pelos trabalhadores.

2 — São, designadamente, mantidos os seguintes direitos dos trabalhadores:

- a) Interromper por quinze minutos a laboração em cada um dos períodos de trabalho diário;
- b) Dispor de quatro horas mensais, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos inadiáveis, que podem ser utilizados de uma só vez ou em

períodos distintos de duas horas, desde que o comuniquem ao Departamento de Pessoal com quarenta e oito horas de antecedência, através de impresso próprio para o efeito;

- c) Propor à entidade patronal as formas de compensação de ausências ao serviço que determinam perda de retribuição;
- d) Perceber, salvo no que concerne ao subsídio de alimentação, a retribuição correspondente aos três primeiros dias de doença comprovada por baixa médica emitida pelos serviços competentes da administração regional de saúde, bem como 40% desse mesmo montante nos restantes dias em que aquela durar.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — O sistema de cobrança de quotas sindicais resultará de acordo entre a entidade patronal e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, com o sindicato respectivo e mediante autorização expressa nesse sentido dos trabalhadores.

2 — O desconto da quotização sindical na retribuição do trabalhador só poderá efectivar-se com a prévia e expressa autorização deste.

3 — Desde que firmado o acordo referido no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações pela forma que considerar mais adequada.

4 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização que tem vindo a ser praticado pela entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas — Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação da entidade patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com um mínimo de 15 dias de antecedência, salvo acordo em contrário, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora propostos para a reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo das partes, tratar nas reuniões de assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — Poderá participar nas reuniões, caso as partes estejam de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

5 — As deliberações, tomadas por unanimidade das partes contratantes, serão depositadas no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do acordo.

6 — As partes comunicarão uma a outra e àquele Ministério, para publicação, dentro de 30 dias a contar da publicação do acordo, a identificação dos respectivos representantes nesta comissão ou dos seus substitutos.

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

#### ANEXO I

##### Grupos, profissões e categorias profissionais

##### Grupo I

##### Trabalhadores administrativos

##### Profissões:

Auxiliar de contabilidade;  
Chefe de departamento;  
Chefe de secção;  
Chefe de serviços;  
Contabilista;  
Escrutário;  
Fotocopiasta;  
Operador de computador (ADM);  
Recepcionista;  
Secretário de direcção;  
Tesoureiro.

##### Categorias profissionais:

- O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de estágio.
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de escriturário, operador de computador e auxiliar de contabilidade desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

##### Grupo II

##### Trabalhadores de comércio

##### Profissões:

Empregado de balcão;  
Encarregado.

##### Categorias profissionais:

- O ingresso na profissão de empregado de balcão pode ser precedido de estágio.
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>



**Grupo III****Trabalhadores de hotelaria****Profissões:**

Ajudante de cozinha/copeiro;  
Cozinheiro;  
Empregado de mesa/balcão;  
Encarregado.

**Categorias profissionais:**

- O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de aprendizagem.
- A aprendizagem para a profissão de cozinheiro tem a duração de dois anos e para a profissão de empregado de mesa/balcão tem a duração de um ano.
- A aprendizagem para a categoria de ajudante de cozinha/copeiro tem a duração de um ano.
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de cozinheiro e de empregado de mesa/balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de ajudante de cozinha/copeiro desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

**Grupo IV****Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza****Profissões:**

Empregada de limpeza;  
Guarda;  
Porteiro/contínuo;  
Vigilante.

**Categorias:**

- O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de estágio.
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de porteiro/contínuo e vigilante desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

**Grupo V****Trabalhadores de turismo****Profissões:**

Assistente;  
Aspirante;  
Praticante;  
Técnico de turismo.

**Categorias profissionais:**

Entende-se por praticante de turismo o trabalhador que faz a aprendizagem e se prepara para ascender às funções de aspirante.

Aspirante é o trabalhador que faz aprendizagem e se prepara para ascender a técnico de turismo.

Técnico de turismo é o trabalhador que, com ou sem recurso a terminais de computador, executa ou coadjuva na execução de funções administrativas e técnicas ligadas à actividade turística, designadamente:

- Contacta directamente o público e informa e promove a venda de serviços;
- Organiza viagens e assume a responsabilidade técnica da sua execução;
- Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz e controla reservas e elabora e processa os respectivos documentos de viagem, incluindo passaportes;
- Executa serviços programados por outrem, procede e controla todas as reservas e elabora e trata os documentos de viagem, incluindo passaportes.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de turismo desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>, estando a promoção à categoria superior dependente da prestação de bom e efectivo serviço no escalão imediatamente inferior pelo período de três anos.

**Nota final**

O conteúdo funcional das profissões em referência, salvo prática em contrário, é o constante da última versão do documento emitido pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social designado «Classificação Nacional das Profissões».

**ANEXO II****Quadro de densidades****Balcão/bar**

	Número de empregados de balcão									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Empregado de balcão de 3. <sup>a</sup> .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

### Cozinha

	Número de cozinheiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheira de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheira de 2. <sup>a</sup> .....	—	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Cozinheira de 3. <sup>a</sup> .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

### Quadro de densidades para escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

### Quadro de densidades para empregados de balcão

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro — operador especializado .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro — operador de 1. <sup>a</sup> .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro — operador de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

### ANEXO III

#### Níveis de remuneração

#### Nível I:

Contabilista;  
Chefe de departamento;  
Tesoureiro.

#### Nível II:

Chefe de serviços.

#### Nível III:

Chefe de secção;  
Encarregado de bar;  
Encarregado de balcão (hot.).

#### Nível IV:

Secretário de direcção.

#### Nível V:

Primeiro-escriturário;  
Técnico de turismo de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup>;  
Auxiliar de contabilidade de 1.<sup>a</sup>.

#### Nível VI:

Segundo-escriturário;  
Operador de computador de 2.<sup>a</sup>;  
Auxiliar de contabilidade de 2.<sup>a</sup>;

Primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.);  
Primeiro-empregado de balcão (com.);  
Primeiro-cozinheiro;  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de turismo de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VI-A:

Empregado de bar de 1.<sup>a</sup>;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VII:

Terceiro-escriturário;  
Técnico de turismo de 3.<sup>a</sup>;  
Operador de computador de 3.<sup>a</sup>;  
Auxiliar de contabilidade de 3.<sup>a</sup>;  
Segundo-empregado de mesa/balcão (hot.);  
Segundo-empregado de balcão (com.);  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
Segundo-cozinheiro.

#### Nível VII-A:

Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de bar de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Assistente de turismo;  
Vigilante de 1.<sup>a</sup>;  
Porteiro/contínuo de 1.<sup>a</sup>;  
Terceiro-empregado de mesa/balcão (hot.);  
Terceiro-empregado de balcão (com.);

Terceiro-cozinheiro;  
Ajudante de cozinha/copeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Guarda de 1.<sup>a</sup>

**Nível IX:**

Vigilante de 2.<sup>a</sup>;  
Porteiro/contínuo de 2.<sup>a</sup>;  
Aspirante de turismo;  
Empregado de limpeza;  
Fotocopista;  
Ajudante de cozinha/copeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Guarda de 2.<sup>a</sup>

**Nível X:**

Praticante de turismo;  
Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos.

**Nível XI:**

Praticante de turismo;  
Estagiário e aprendiz com menos de 18 anos.

**Notas**

1 — Os grupos de remuneração VI-A e VII-A supra-referenciados têm carácter provisório, devendo os trabalhadores neles actualmente enquadrados ser progressiva e respectivamente incluídos nos grupos VI e VII até ao mês de Janeiro de 1994 e adoptar as designações categoriais aí consignadas.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior será progressivamente eliminada a diferença salarial actualmente verificada.

3 — As admissões que eventualmente vierem a registar-se nas categorias profissionais em causa processar-se-ão já no grupo que definitivamente lhes competir.

4 — A eventual revisão extraordinária da tabela salarial não poderá importar a nenhum título o encurtamento do prazo a que se reporta a nota 1.

Pela Associação Académica de Coimbra:

*Fernando Alberto Deométrio Rodrigues Alves Guerra.*  
*Marcelo Nuno Gonçalves Pereira.*

Pela CESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

*António Jorge Santos Baltazar.*  
*(Assinatura ilegível.)*

**Acta**

Aos 19 de Outubro de 1992, reuniram as comissões negociadoras da direcção-geral da Associação Académica de Coimbra (DGAAC) e a comissão negociadora sindical (CNS), para concluírem as negociações da ta-

bela salarial para vigorar em 1992, a partir do dia 1 de Janeiro, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo AE subscrito pela DGAAC e associações sindicais representativas dos trabalhadores.

Estiveram presentes: pela DGAAC, os Srs. António Vigário, presidente da direcção-geral, e os dirigentes Humberto Dias e Paulo Sousa, assessorados pelo Sr. Dr. José Fernando da Costa Fernandes; pela CNS, António Jorge Santos Baltazar, Francisco Manuel Simões e Luís Carlos.

Todos os participantes estavam credenciados, fazendo depósito das respectivas credenciais.

Pelas duas partes ficou acordada a seguinte tabela salarial, com os enquadramentos e níveis em vigor no AE:

**Tabela salarial**

Níveis	Tabela
I .....	98 750\$00
II .....	84 050\$00
III .....	77 000\$00
IV .....	71 600\$00
V .....	62 950\$00
VI .....	57 400\$00
VI-A .....	60 800\$00
VII .....	53 150\$00
VII-A .....	55 750\$00
VIII .....	49 000\$00
IX .....	46 600\$00
X .....	46 400\$00
XI .....	35 600\$00

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Abono para falhas .....	2 900\$00
Diuturnidades .....	2 150\$00
Subsídio de compensação .....	8 250\$00
Subsídio de alimentação .....	450\$00/dia

Encerrados os trabalhos, lavrou-se a presente acta, que depois de lida vai ser assinada:

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

*Paulo Jorge Cachico Esteves de Sousa.*  
*Humberto José de Oliveira Dias.*  
*António Carlos V. Dias.*

Pela Comissão Negociadora Sindical:

Pelo CESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

*António Jorge Santos Baltazar.*

Coimbra, 19 de Outubro de 1992.

Entrado em 23 de Abril de 1992.

Depositado em 22 de Dezembro de 1992, a fl. 180 do livro n.º 6, com o n.º 3/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind.  
dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras**

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,  
n.º 39, de 22 de Outubro de 1991.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — O presente AE, no que se refere a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.
- 3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

- 1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de 2700\$, até ao limite de cinco.
- 2 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Subsídio de gases**

A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de 13 600\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Subsídios de chefia, quebras e revisão**

- 1 — Os mestres do tráfego local terão direito a um subsídio de chefia no montante de 13 600\$, que fará parte integrante da sua retribuição.
- 2 — Os trabalhadores com a categoria de tesoureiro ou os que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de bilheteiros têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, no valor de 3200\$.
- 3 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de revisores (caso concreto dos marinheiros e manobreadores) têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pela revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos, no valor de 1000\$.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho em dois turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de 1700\$.

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo do horário de duração inferior já praticado, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos abrangidos por este acordo será de oito horas diárias seguidas e de quarenta e duas horas semanais.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso e feriados**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Quando a prestação de trabalho prevista no número anterior seja efectuada em prolongamento do período normal de trabalho, será remunerada com o acréscimo de 250 %, devendo a primeira hora ser paga com o acréscimo de 325 %. Se esta prestação ultrapassar as 3 horas da manhã, será pago um mínimo de oito horas.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Trabalho extraordinário**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, seja ultrapassada a meia-noite, será atribuído um subsídio de transporte, por cada dia em que tal situação ocorrer, no valor de 650\$. Se ocorrer antecipação de horário, entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, será igualmente pago um subsídio de transporte no valor atrás mencionado.

5 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, sejam ultrapassadas as 3 horas da manhã, será pago o mínimo de oito horas.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Qualquer trabalhador terá direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados, em dinheiro, no valor de 1025\$.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — Todos os trabalhadores que efectuem o turno da noite terão direito ao subsídio de refeição e a um subsídio de ceia no valor diário de 110\$.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual ao da hora normal, acrescida de 75 %. No período entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, a remuneração será igual à hora normal, acrescida de 100 %.

3 — Para efeitos de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e reduções de retribuição de carácter legal ou decorrente deste acordo, a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = 12 \times \frac{(\text{remuner. base} + \text{diuturnidades} + \text{subs. de chefia e de gases})}{52 \times \text{NHS}}$$

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados acordados
A	Mestre encarregado ou chefe de serviço de exploração ..... Chefe de serviços (administrativos) ....	95 850\$00
B	Tesoureiro ..... Chefe de secção (administrativos) .....	89 950\$00
C	Mestre do tráfego local ..... Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe .....	82 650\$00
D	Fiscal ..... Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	81 950\$00
E	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe .....	81 850\$00
F	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe ..... Bilheteiro ..... Marinheiro do tráfego local ..... Vigia do tráfego local ..... Manobrador de pontes .....	80 950\$00
G	Ajudante de maquinista .....	80 450\$00

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados acordados
H	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	80 350\$00
I	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	78 350\$00
J	Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	76 150\$00
L	Aspirante .....	72 650\$00
M	Praticante .....	69 250\$00

#### ANEXO III

##### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 21.<sup>o</sup>

1 — Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de 10 750\$ por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

2 — (Sem alteração.)

Lisboa, 24 de Novembro de 1992.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal:

Carlos Manuel Galvoa Salvado.

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Dezembro de 1992.

Depositado em 22 de Dezembro de 1992, a fl. 179 do livro n.º 6, com o n.º 1/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte de Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outros — Deliberação da comissão paritária.

Aos 23 dias do mês de Novembro de 1992, a comissão paritária, constituída nos termos da cláusula 80.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1983, deliberou, por unanimidade, fixar, a partir de 1 de Outubro de 1992, o valor do reembolso dos custos directos pela utilização em serviço de viatura própria do trabalhador, previsto no n.º 6 do anexo V do referido CCT, em 37\$70 por quilómetro percorrido.

Porto, 23 de Novembro de 1992.

Pela Associação do Norte de Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António J. Braga da Cruz.  
(Assinatura ilegível.)

Pela associação sindical:

(Assinatura ilegível.)  
Belmiro Luís da Silva Pereira.

Entrado em 15 de Dezembro de 1992.

Depositado em 22 de Dezembro de 1992, a fl. 179 do livro n.º 6, com o n.º 2/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1992, encontra-se publicado o CCT identificado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2460 da citada publicação, no nível I da tabela A da tabela salarial do anexo III, onde se lê «[...] 78 000\$00 [...]» deve ler-se «[...] 78 800\$00 [...]».