

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 5

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 485\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 5	P. 157-200	8-FEVEREIRO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo) ..... 159
- PE dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais ..... 160
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro) ..... 161
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 161

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras ..... 161
- CCT entre a AES — Assoc. de Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — alteração salarial e outras ..... 162
- AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro ..... 164
- AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro ..... 180

### Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins — SETACCOP — Rectificação ..... 195
- Sind. dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Dist. de Santarém — Cancelamento ..... 195

II — Corpos gerentes:

— União dos Sind. do Dist. de Santarém/CGTP — Intersindical Nacional .....	196
— Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários — Comissão directiva .....	196

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos .....	197
— Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem (AIVE) .....	197

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Ford Lusitana, S. A. ....	198
— João Ferreira das Neves & Filhos, L. <sup>da</sup> .....	199



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

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1999, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45,

de 8 de Dezembro de 1999, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1999, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente e actuem nas zonas do Atlântico Norte, Atlântico Sul e Sueste do Atlântico não filiadas na associação patronal outorgante e que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo e actuação filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela de vencimentos produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, data da entrada em vigor da convenção.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Janeiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

### PE dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANITIV — Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1999, e o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 22 de Agosto de 1999, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1999, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo no 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, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANITIV — Associação Nacional dos Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1999, e do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1999, são estendidas, no território do continente:

- a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANITIV — Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante nem noutras representativas das entidades patronais do sector que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) As alterações do contrato colectivo de trabalho referido na alínea anterior e o contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Janeiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2000.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitânicas do continente não filiadas na associação patronal outorgante e que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados em sindicatos representados pela federação sindical outorgante.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a referida convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1999.

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

Aos trabalhadores de categorias sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 2800\$ por

cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 450\$ por cada dia de trabalho prestado.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — 1700\$;
- b) Dormida — 3850\$;
- c) Pequeno-almoço — 480\$;
- d) Diária completa — 5700\$.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de caixa

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal para quebras de 2400\$.

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

#### ANEXO III Tabela salarial

Nível	Vencimento
I .....	91 750\$00
II .....	87 750\$00
III .....	82 000\$00
IV .....	80 750\$00
V .....	74 000\$00
VI .....	70 500\$00
VII .....	65 500\$00
VIII .....	63 500\$00
IX .....	62 000\$00
X .....	47 000\$00

Beja, 30 de Setembro de 1999.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, seu filiado:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 20 de Janeiro de 2000.

Depositado em 27 de Janeiro de 2000, a fl. 30 do livro n.º 9, com o n.º 6/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AES — Assoc. de Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante simplesmente designada por convenção, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Incêndio, Roubo e Fogo e pela AES — Associação de Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Emprego e da Solidariedade a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de

vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 a 5 — .....

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Remuneração de trabalho

1 a 3 — .....

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de empregado de serviços externos têm direito a um abono mensal para falhas, respectivamente no valor de 6530\$ e de 5870\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono para falhas de 5870\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

6 — .....

7 — .....

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

###### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 80\$ por cada dia de trabalho prestado.

2 — O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Deslocações

1 — .....

2 — .....

- a) .....
- b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 1635\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 4930\$;  
Diária completa — 8200\$.

- 3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Nível	Categorias	Retribuições mínimas
0	Director de serviços .....	191 450\$00
I	Analista de sistemas ..... Contabilista/técnico de contas .....	180 850\$00
II	Chefe de serviços ..... Chefe de serviços de vendas .....	170 250\$00
III	Chefe de divisão ..... Programador de informática .....	159 700\$00
IV	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Secretário de gerência ou de administração	148 850\$00
V	Encarregado de electricista ..... Encarregado de armazém .....	141 450\$00
VI	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Chefe de brigada/supervisor .....	131 750\$00
VII	Técnico de electrónica .....	126 100\$00
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador .....	121 050\$00
IX	Primeiro-escriturário .....	120 000\$00
X	Caixa ..... Operador informático ..... Encarregado de serviços auxiliares ..... Vendedor/consultor de segurança .....	116 550\$00
XI	Fiel de armazém .....	110 350\$00
XII	Empregado de serviços externos ..... Prospector de vendas ..... Recepcionista .....	108 450\$00
XIII	Segundo-escriturário .....	106 900\$00
XIV	Cobrador .....	105 550\$00
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano .....	103 900\$00
XVI	Terceiro-escriturário .....	100 400\$00
XVII	Telefonista ..... Vigilante ..... Contínuo ..... Porteiro .....	100 000\$00

Nível	Categorias	Retribuições mínimas
XVIII	Empacotador ..... Servente ou auxiliar de armazém .....	90 050\$00
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano .....	87 800\$00
XX	Estagiário do 2.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	82 000\$00
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano.	79 600\$00
XXII	Estagiário do 1.º ano .....	72 900\$00
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º período .....	67 500\$00
XXIV	Paquete ..... Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período .....	62 500\$00
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período .....	56 450\$00

*Nota.* — Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 7410\$/mês;  
Escalador — 25 010\$/mês;  
Rondista de distrito — 18 490\$/mês;  
Transporte de valores — 197\$/hora;  
Caixa — 6530\$;  
Empregado de serviços externos — 5870\$;  
Cobrador — 5870\$;

**Deslocações:**

Almoço ou jantar — 1635\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 4930\$;  
Diária completa — 8200\$.

**Lisboa, 17 de Janeiro de 2000.**

Pela AES — Associação das Empresas de Segurança:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transporte Rodoviário e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

A FESTRU — 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;  
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### Declaração

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção 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:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORT — Sindicato dos Profissionais do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 21 de Janeiro de 2000.

Depositado em 27 de Janeiro de 2000, a fl. 30 do livro n.º 9, com o n.º 7/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Officiais Associados, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por uma parte António M. R. Fernandes — Despachantes Officiais Associados, L.<sup>da</sup>, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

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



5 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

6 — A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

7 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do acordo de empresa.

9 — Este AE mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Actividade sindical e da comissão de trabalhadores**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Representantes sindicais**

1 — Para efeitos deste AE entende-se por dirigentes sindicais os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e federações outorgantes.

2 — Delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais.

3 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para desenvolver actividade sindical no interior da empresa.

4 — Cada elemento referido no n.º 1 beneficiará de crédito de quatro dias úteis de trabalho por mês mantendo o direito à retribuição.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação à empresa**

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à empresa por carta registada, com aviso de

recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Comissão de trabalhadores**

1 — A comissão de trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores têm direito a intervir, nomeadamente:

- a) Obter esclarecimentos em toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- b) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- c) Ser informada e dar parecer sempre que a empresa proceda a reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito de quarenta horas mensais.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

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

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimento ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de nove horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, quando possível, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da empresa ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Os trabalhadores têm sempre direito a reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical ou, no caso de estas não existirem, pelo delegado sindical.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das reuniões**

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Local para o exercício das funções dos delegados sindicais**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local no interior da empresa apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no local de trabalho, em sítio apropriado e reservado pela entidade patronal para o efeito, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição.

2 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os delegados sindicais têm livre acesso a todas as dependências onde se encontrem a trabalhar associados do seu sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Reuniões das comissões sindicais e de trabalhadores com a direcção da empresa**

1 — As comissões sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidas, sem perda de retribuição, pela direcção da empresa ou por um seu representante, em princípio dentro do horário de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões sindicais ou da comissão de trabalhadores com a direcção da empresa ou seu representante, em princípio, devem ser anunciadas aos trabalhadores.

3 — O tempo despendido nas reuniões não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup>, bem como o estabelecido na cláusula 7.<sup>a</sup>, respectivamente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deveres de informação**

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos solicitados por estas quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhadas dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão, carreira e mobilidade profissional**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam às condições específicas indicadas neste AE.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1 — A idade mínima de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo 1 é de 16 anos, excepto para os telefonistas e cobradores, que será de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legalmente exigidas.

3 — O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato já exerçam a profissão.

4 — Todas as despesas inerentes à obtenção da certificação do funcionário serão da responsabilidade da entidade patronal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1 — O período experimental dos trabalhadores contratados sem termo será de 60 dias.

2 — O período experimental poderá prolongar-se até 180 dias para os trabalhadores a quem é exigido elevado grau de responsabilidade ou pela alta complexidade técnica das funções a desempenhar, sendo acordado em cada caso pelas partes, dentro dos limites legais estabelecidos.

3 — A rescisão do contrato de trabalho dentro do período experimental não obriga nenhuma das partes a conceder à outra aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — A antiguidade do trabalhador conta sempre desde o início do período experimental.

5 — Quando qualquer profissional transitar de entidade patronal para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, mantendo-se o direito à mesma categoria, vencimento e demais regalias, incluindo a antiguidade.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelas obrigações da anterior, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

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

5 — Em qualquer caso, deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador, em duplicado, documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo I, no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — As classificações efectuadas de acordo com o n.º 1 desta cláusula produzem efeitos nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções**

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — O trabalho prestado nas condições do número anterior, por período superior a 120 dias, dá também origem a mudança de categoria.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade de exercício efectivo e permanente das funções**

Só podem ser incluídos no quadro do pessoal indivíduos que desempenhem de forma efectiva e permanente as funções próprias das categorias em que estão enquadrados.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Definição de promoção**

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou ainda a mudança para funções que impliquem uma retribuição mais elevada.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de quatro meses seguidos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como também à categoria, excepto se a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho ou prestação de serviço militar.

3 — A atribuição da categoria profissional produz efeitos desde o dia em que iniciou a substituição.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A empresa providenciará o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, quer promovendo acções de formação adequadas, quer informando e incentivando a sua participação em cursos com interesse para a sua actividade, facilitando, dentro do possível, a sua frequência e a preparação para as respectivas avaliações, se as houver.

2 — As acções de formação profissional deverão ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Deveres da empresa**

A empresa obriga-se a:

- Tratar e respeitar o trabalhador na sua dignidade pessoal e profissional;
- Pagar-lhe uma retribuição justa e adequada ao seu trabalho;

- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado;
- e) Não exigir ao trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, nomeadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições;
- h) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- i) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- j) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- l) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, deste AE e das normas que o regem.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT);
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º da LCT;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias resultantes da antiguidade;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria e alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou actividades;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as instruções de ordem técnica e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as mudanças de residência e, facultativamente, o estado civil e o currículo escolar ou académico.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam ou venham a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em sete horas.

4 — Os dias de descanso complementar e semanal são, respectivamente, o sábado e o domingo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — A alteração do horário de trabalho carece sempre de aviso prévio ao trabalhador interessado e do parecer das organizações representativas dos trabalhadores, ORT.

3 — A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Serviço permanente**

Todos os serviços que, pela sua natureza, sejam permanentes serão prestados em regime de turnos rotativos.

Considera-se serviço permanente aquele que, pela sua natureza, tem de ser prestado, normalmente, durante as vinte e quatro horas ininterruptas de cada dia.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Duração do turno**

1 — A duração de cada turno não poderá exceder oito horas.

2 — No decurso destas oito horas os trabalhadores que compuserem o turno terão direito a uma hora para tomar uma refeição, no momento em que, de acordo com as necessidades do serviço, os trabalhadores considerem oportuno.

3 — Será da conta da entidade patronal a despesa efectuada com a refeição referida no número anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Rotação dos turnos**

O trabalhador componente de qualquer dos turnos passará automaticamente ao turno seguinte depois de cinco dias de serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Período de descanso —Serviço permanente**

Os trabalhadores que efectuem serviço permanente têm direito no final de cada turno a dois dias de folga.

Não se consideram como períodos de descanso os dias em que o trabalhador entrar ou sair do serviço, qualquer que seja o turno, excepto se a alteração ao horário de trabalho for no interesse do próprio trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto**

Haverá tolerância de entrada ao serviço até quinze minutos, podendo este limite ser excedido, quando devidamente justificado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só podem ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, devidamente fundamentados e acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos aos serviços regionais do IDICT.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e feriados.

4 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justifiquem a adopção desse regime, mas não antes do termo do período autorizado.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma remuneração, calculada no valor de 50 % da sua remuneração base.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar**

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Condições da prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando houver que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de um trabalhador com carácter permanente ou a termo certo.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 39.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho salvo se, excepcionalmente, houver necessidade de prolongar este período;
- c) O número de horas igual ao período normal de trabalho, se o trabalho suplementar for prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remunerações do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 100 %, se o trabalho for diurno;
- b) 150 %, se o trabalho for nocturno.

2 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual da refeição do trabalhador, este terá direito ao pagamento da mesma mediante apresentação do recibo.

3 — Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário de transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

4 — O valor da remuneração horária será calculado de acordo com a fórmula  $RHT = (RM \times 12) : (52 \times N)$ , sendo  $RM$  o valor da retribuição mensal e  $N$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração por turnos

As entidades patronais que tenham serviço permanente efectuado por turnos são obrigadas a pagar aos seus trabalhadores que preencham o 1.º e 3.º turnos de cada dia um acréscimo de, respectivamente, 50 % e 30 % sobre a remuneração base durante o tempo que efectuem esse serviço.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, feriados ou equiparados, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo acordo bilateral em contrário, tendo direito a uma remuneração que não poderá ser inferior à correspondente a um dia de trabalho suplementar, ainda que não atinja esse período de tempo.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue por mais de quatro horas ou termine depois das 2 horas do dia seguinte, o trabalhador fica automaticamente dispensado do serviço nesse dia e não poderá voltar a efectuar trabalho nocturno antes do decurso de dois dias.

### CAPÍTULO VI

#### Lugar da prestação de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce com carácter regular e permanente as suas funções.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total dum estabelecimento ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Direitos do trabalhador em caso de transferência**

1 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença dos transportes para o novo local de trabalho.

2 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local onde habitualmente o trabalhador exerce a sua actividade profissional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

Sempre que deslocado em serviço o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento, quando tal tiver lugar, mediante apresentação de documentos comprovativos e justificativos das despesas realizadas;
- b) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período normal de trabalho;
- c) Transporte adequado;
- d) Os trabalhadores que não possam regressar à sua residência no mesmo dia terão direito, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a um subsídio correspondente a uma hora e trinta minutos de trabalho suplementar, sobre a retribuição que lhes seja devida;
- e) O tempo gasto nas viagens, tanto de ida como de regresso, será pago como se de trabalho efectivo se tratasse, considerando-se como hora completa a que exceder quinze minutos.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Definição e âmbito**

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

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo III.

3 — Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a 2500\$ em relação ao seu vencimento base.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Local e forma de pagamento**

1 — A retribuição deve ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local, nomeadamente através de transferência bancária.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 10 de Dezembro de cada ano.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão a importância proporcional aos meses completos de trabalho que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro desse mesmo ano.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou o motivo invocado, a empresa pagará ao trabalhador na data da cessação do contrato a importância proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal igualmente proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da suspensão.

6 — Os trabalhadores doentes, com baixa devidamente comprovada, na data do vencimento deste subsídio, manterão o direito ao mesmo se o tempo de doença for inferior a 60 dias; sendo superior, receberão proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

7 — Considera-se mês completo de trabalho para efeitos desta cláusula a fracção de 15 dias de trabalho efectivamente prestado ou de duração superior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 3 % da remuneração do nível V da tabela de remunerações, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva, salvo quando esta exceda a soma do vencimento base acrescido das diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VIII da tabela de remunerações mínimas constante do anexo III.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, pago no final do mês a que respeita.

2 — Em cada ano o subsídio será igual ao valor limite que vier a ser fixado para efeitos de isenção fiscal.

3 — O subsídio de refeição não será obrigatório nos dias em que a entidade patronal suporte directamente o custo da respectiva refeição.

4 — O subsídio de refeição não acresce aos subsídios de férias e de Natal, nem entrará no cálculo de qualquer outra retribuição devida ao trabalhador.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Os feriados obrigatórios são:

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

2 — São para todos os efeitos considerados feriados para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- c) Quaisquer outros dias em que estejam encerrados os serviços aduaneiros.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);
- b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 23 dias úteis, a gozar 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 nos artigos 5.º e 28.º, n.º 2, do Decreto Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

4 — No ano da sua admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias igual a dois dias por cada mês de trabalho, contados até 31 de Dezembro desse ano, podendo os dias de férias a que tem direito ser gozados até ao final do 1.º semestre do ano subsequente.

5 — O trabalhador contratado a termo cuja duração do contrato inicial ou renovado não atinja um ano tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo do trabalho prestado.

6 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 31 de Março do ano em que vão ser gozadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo cabe à empresa elaborar o mapa de férias e marcar estas, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, pela ordem indicada, dentro do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano civil.

3 — Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.



4 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — Se, depois de fixado o período de férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, em valor nunca inferior a 50 % da totalidade do subsídio de férias, salvo se tiver havido acordo por escrito do trabalhador na referida alteração.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 — A retribuição das férias e do respectivo subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se projecte ao longo do período em que aquelas são gozadas ou se reporte, em termos de efeitos, a período anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo de empresa, 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 64.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, os períodos de ausência serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Pelo tempo necessário ao exercício da actividade decorrente das funções exercidas pelo trabalhador na qualidade de dirigente de associações sindicais e instituições de segurança social, de delegado sindical ou membro das comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Por parto da mulher, o pai tem direito até cinco dias úteis, podendo gozá-los seguidos ou interpolados;
- g) Doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Pelo tempo necessário ao desempenho de missões de representação nacional;
- i) Sete horas mensais para tratar de assuntos particulares;
- j) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 66.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, as que excedam 15 dias por ano civil, no caso de a pessoa assistida ser menor de 12 anos ou ter idade superior a 70 anos, ou 5 dias por ano civil, no caso de qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas por escrito à empresa logo que possível e pela via mais expedita.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

5 — Exceptua-se do número anterior as faltas por motivo de doença passageira que não excedam um dia e desde que não ultrapassem o limite máximo de três faltas anuais.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar, nomeadamente para desconto da retribuição e da antiguidade do trabalhador faltoso, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia em falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo 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 de justificação comprovadamente falso.

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

5 — O valor do dia, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês de acordo com a fórmula  $Rm/30$ , sendo  $Rm$  a remuneração mensal ilíquida e 30 o número de dias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinam perda de retribuição, a qual poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de um período de 15 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar pode ser exercido pela empresa ou por qualquer superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A empresa, em função da prática de ilícito disciplinar, pode aplicar aos seus trabalhadores as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — Com excepção da sanção de repreensão e da repreensão registada, em que a audiência prévia do trabalhador é sempre obrigatória, a aplicação das restantes sanções descritas nas alíneas c) e d) do n.º 1 fica dependente da instauração e conclusão de processo disciplinar.

3 — A condução e conclusão do processo disciplinar compete à empresa, tendo por base as normas legais.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi praticada.

2 — Prescreverá igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

### CAPÍTULO X

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 75.<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 empresa a título de 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 entidade patronal.

3 — Em tudo o mais respeitante às formas de cessação do contrato e seus efeitos, aplica-se o regime geral em vigor.

### CAPÍTULO XI

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — A empresa proporcionará aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação, evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — Os menores serão submetidos aos exames médicos previstos na lei, com vista à certificação da sua capacidade física e psíquica, adequada ao exercício das suas funções e à prevenção de que do exercício destas não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

4 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, e cursos de formação profissional, beneficiando dos seguintes direitos:

- a) Redução do seu horário semanal até seis horas, se assim o exigir o respectivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;
- b) Ausência, sem perda de retribuição, até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior;
- c) No caso de prestação de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar;
- d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro dias por disciplina;
- e) Marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, sem que daí resulte comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, podendo fazê-lo em dias seguidos ou interpolados.

2 — Não é obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção de cursos ou conhecimentos, sem prejuízo de serem proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Licença de maternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

7 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito.

8 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe

1 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera e lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde do feto.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

3 — A trabalhadora tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho durante duas horas, repartidas, no máximo, por dois períodos distintos, até o filho perfazer 1 ano.

4 — Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período de trabalho, sem diminuição da retribuição e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 77.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

## CAPÍTULO XII

### Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

2 — Devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

- Exame de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;
- Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico de trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente ou parcial

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos

trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas; se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição líquida auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença. Caso a reconversão não seja possível, será paga pela entidade patronal a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa. Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a entidade patronal pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Morte do trabalhador**

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge sobrevivente, filhos menores ou dependentes, além da retribuição do mês em que se verifique o falecimento, outro mês de retribuição a título de subsídio.

2 — Este pagamento será efectuado dentro do prazo de 30 dias após o falecimento.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — As entidades patronais concederão aos trabalhadores complementos de subsídio de doença que cubram a diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a remuneração que lhes caberia se ao serviço estivessem, por um período máximo de nove meses, observando-se posteriormente o regime decorrente do regulamento da segurança social.

2 — Quando o trabalhador não tiver direito ao subsídio de doença atribuído pela segurança social, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a totalidade da retribuição líquida, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores até 12 anos de idade, inclusive, a empresa pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Constituição, funcionamento e deliberação**

1 — É constituída uma comissão paritária por dois representantes efectivos de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, não tendo estes direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto, que exercerá as respectivas funções na ausência ou impedimento daquele.

3 — Após o início de vigência do AE, cada uma das partes indicará por escrito à outra, dentro do prazo de 30 dias, os nomes dos membros efectivos e suplentes, considerando-se constituída a comissão paritária a partir do respectivo conhecimento.

4 — As partes podem substituir os respectivos membros em qualquer momento, por simples informação escrita de uma parte à outra.

5 — O local, calendário e regime de funcionamento da comissão paritária serão definidos pelas partes na sua primeira reunião.

6 — São atribuições da comissão paritária a interpretação das disposições convencionadas e a integração das lacunas.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

8 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às partes outorgantes nos mesmos termos do AE de que são parte integrante, para o que deverão ser remetidas, para efeitos de depósito e publicação, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Disposições transitórias e finais**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Manutenção de direitos e regalias**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer direitos ou regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Princípio de favorabilidade**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o presente AE considera-se para todos os efeitos globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que substitui.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Remissão para a Lei do Contrato de Trabalho**

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE susceptíveis de o serem será feito em sede do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (Lei do Contrato de Trabalho).

### **ANEXO I**

#### **Categorias profissionais (m/f) e definição de funções**

*Ajudante de despachante oficial.* — Auxilia o despachante oficial nos actos referentes às declarações e à tramitação aduaneira, dentro ou fora das alfândegas.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de vendas ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

*Chefe de escritório.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares.

*Cobrador.* — Procede fora do escritório a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Quando menor de 18 anos de idade é designado por paquete.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; nota em estenografia, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Escrivão.* — Dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, valores e materiais diversos; prepara, junta e ordena elementos para consulta; efectua cálculos diversos; minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo; utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Fiel de armazém.* — Assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando as entradas e saídas do mesmo.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, executando, nomea-

damente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Neste caso, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Motorista.* — Conduz uma viatura e zela pela sua boa conservação.

*Operador de computador.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe os programas; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

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

*Prospector de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características de mercado a que se destina e, de acordo com as tabelas em vigor na empresa, apresenta as respectivas propostas.

*Secretário.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Servente de armazém.* — Executa as ordens dadas pelo fiel de armazém, nos seus serviços específicos, e cuida do arrumo das mercadorias.

*Subchefe de secção/escrivão principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevão, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos complexos e tarefas de relação

com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e substitui-o nos seus impedimentos.

**Telefonista.** — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Tesoureiro.** — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

**Trabalhador de limpeza.** — Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza das instalações e equipamentos.

## ANEXO II

### Acessos

1 — O ingresso nas profissões de ajudante de despachante, escriturário e operador de computador pode ser precedido de estágio.

2 — Logo que complete um ano de estágio, o trabalhador ingressará no nível mais baixo da categoria profissional para que estagiou.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário logo que completem dois anos de permanência naquelas categorias ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

4 — O ajudante de despachante III logo que complete dois anos de permanência na categoria ingressa automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

5 — O acesso a ajudante de despachante I far-se-á mediante o desempenho profissional do trabalhador, tendo em vista a sua capacidade técnica na execução plena das declarações aduaneiras, assim como na análise da legislação comunitária, Pauta Aduaneira Comum, política agrícola comum e impostos especiais de consumo.

6 — Os ajudantes de despachante presentemente ao serviço serão reclassificados de acordo com a sua antiguidade na categoria.

7 — Os praticantes de despachante presentemente ao serviço serão reclassificados em ajudante de despachante III, desde que tenham mais de um ano de antiguidade na categoria.

## ANEXO III

### Remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório .....	186 000\$00
II	Ajudante de despachante I ..... Chefe de divisão ..... Programador de informática ..... Tesoureiro .....	179 000\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	152 000\$00
IV	Ajudante de despachante II ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Escriturário principal ..... Fiel de armazém ..... Secretário ..... Subchefe de secção .....	140 000\$00
V	Caixa ..... Operador de computador ..... Primeiro-escriturário ..... Prospector de vendas .....	125 000\$00
VI	Ajudante de despachante III ..... Motorista ..... Segundo-escriturário .....	114 000\$00
VII	Cobrador ..... Empregado de serviços externos .....	95 000\$00
VIII	Telefonista ..... Terceiro-escriturário .....	90 000\$00
IX	Contínuo ..... Estagiário ..... Servente de armazém .....	80 000\$00
X	Paquete .....	75 000\$00
XI	Trabalhador de limpeza .....	65 000\$00

Lisboa, 13 de Janeiro de 2000.

Pela ANTÓNIO M. R. FERNANDES — Despachantes Oficiais Associados, L.<sup>da</sup>.  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:  
Aurélio Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 4 de Janeiro de 2000. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Janeiro de 2000.

Depositado em 25 de Janeiro de 2000, a fl. 30 do livro n.º 9, com o n.º 5/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por uma parte Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

6 — A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

7 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do acordo de empresa.

9 — Este AE mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical e da comissão de trabalhadores

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior

da empresa, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Representantes sindicais

1 — Para efeitos deste AE entende-se por dirigentes sindicais os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e federações outorgantes.

2 — Delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais.

3 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para desenvolver actividade sindical no interior da empresa.

4 — Cada elemento referido no n.º 1 beneficiará de crédito de quatro dias úteis de trabalho por mês mantendo o direito à retribuição.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à empresa por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores têm direito a intervir, nomeadamente:

- Obter esclarecimentos em toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- Ser informada e dar parecer sempre que a empresa proceda a reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito de quarenta horas mensais.



#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimento ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de nove horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, quando possível, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da empresa ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Os trabalhadores têm sempre direito a reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical ou, no caso de estas não existirem, pelo delegado sindical.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das reuniões**

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Local para o exercício das funções dos delegados sindicais**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local no interior da empresa apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no local de trabalho, em sítio apropriado e reservado pela entidade patronal para o efeito, textos, convocatórias,

comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição.

2 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os delegados sindicais têm livre acesso a todas as dependências onde se encontrem a trabalhar associados do seu sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Reuniões das comissões sindicais e de trabalhadores com a direcção da empresa**

1 — As comissões sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidas, sem perda de retribuição, pela direcção da empresa ou por um seu representante, em princípio dentro do horário de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões sindicais ou da comissão de trabalhadores com a direcção da empresa ou seu representante, em princípio, devem ser anunciadas aos trabalhadores.

3 — O tempo despendido nas reuniões não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup>, bem como o estabelecido na cláusula 7.<sup>a</sup>, respectivamente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deveres de informação**

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos solicitados por estas quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhadas dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão, carreira e mobilidade profissional**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam às condições específicas indicadas neste AE.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1 — A idade mínima de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo 1 é de 16 anos, excepto para os telefonistas e cobradores, que será de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legalmente exigidas.

3 — O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato já exerçam a profissão.

4 — Todas as despesas inerentes à obtenção da certificação do funcionário serão da responsabilidade da entidade patronal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1 — O período experimental dos trabalhadores contratados sem termo será de 60 dias.

2 — O período experimental poderá prolongar-se até 180 dias para os trabalhadores a quem é exigido elevado grau de responsabilidade ou pela alta complexidade técnica das funções a desempenhar, sendo acordado em cada caso pelas partes, dentro dos limites legais estabelecidos.

3 — A rescisão do contrato de trabalho dentro do período experimental não obriga nenhuma das partes a conceder à outra aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — A antiguidade do trabalhador conta sempre desde o início do período experimental.

5 — Quando qualquer profissional transitar de entidade patronal para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, mantendo-se o direito à mesma categoria, vencimento e demais regalias, incluindo a antiguidade.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelas obrigações da anterior, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

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

5 — Em qualquer caso, deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador, em duplicado, documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo 1, no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — As classificações efectuadas de acordo com o n.º 1 desta cláusula produzem efeitos nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções**

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — O trabalho prestado nas condições do número anterior, por período superior a 120 dias, dá também origem a mudança de categoria.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade de exercício efectivo e permanente das funções**

Só podem ser incluídos no quadro do pessoal indíviduos que desempenhem de forma efectiva e permanente as funções próprias das categorias em que estão enquadrados.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Definição de promoção**

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou ainda a mudança para funções que impliquem uma retribuição mais elevada.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de quatro meses seguidos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como também à categoria, excepto se a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho ou prestação de serviço militar.

3 — A atribuição da categoria profissional produz efeitos desde o dia em que iniciou a substituição.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa providenciará o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, quer promovendo acções de formação adequadas, quer informando e incentivando a sua participação em cursos com interesse para a sua actividade, facilitando, dentro do possível, a sua frequência e a preparação para as respectivas avaliações, se as houver.

2 — As acções de formação profissional deverão ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador na sua dignidade pessoal e profissional;
- b) Pagar-lhe uma retribuição justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado;
- e) Não exigir ao trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, nomeadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições;
- h) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- i) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- j) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- l) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, deste AE e das normas que o regem.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT);
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º da LCT;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias resultantes da antiguidade;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria e alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou actividades;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as instruções de ordem técnica e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as mudanças de residência e, facultativamente, o estado civil e o currículo escolar ou académico.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam ou venham a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em sete horas e trinta minutos.

4 — Os dias de descanso complementar e semanal são, respectivamente, o sábado e o domingo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — A alteração do horário de trabalho carece sempre de aviso prévio ao trabalhador interessado e do parecer das organizações representativas dos trabalhadores, ORT.

3 — A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Serviço permanente

Todos os serviços que, pela sua natureza, sejam permanentes serão prestados em regime de turnos rotativos.

Considera-se serviço permanente aquele que, pela sua natureza, tem de ser prestado, normalmente, durante as vinte e quatro horas ininterruptas de cada dia.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Duração do turno

1 — A duração de cada turno não poderá exceder oito horas.

2 — No decurso destas oito horas os trabalhadores que compuserem o turno terão direito a uma hora para tomar uma refeição, no momento em que, de acordo com as necessidades do serviço, os trabalhadores considerem oportuno.

3 — Será da conta da entidade patronal a despesa efectuada com a refeição referida no número anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Rotação dos turnos

O trabalhador componente de qualquer dos turnos passará automaticamente ao turno seguinte depois de cinco dias de serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Período de descanso — Serviço permanente

Os trabalhadores que efectuem serviço permanente têm direito no final de cada turno a dois dias de folga.

Não se consideram como períodos de descanso os dias em que o trabalhador entrar ou sair do serviço, qualquer que seja o turno, excepto se a alteração ao horário de trabalho for no interesse do próprio trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tolerância de ponto

Haverá tolerância de entrada ao serviço até quinze minutos, podendo este limite ser excedido, quando devidamente justificado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só podem ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, devidamente fundamentados e acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos aos serviços regionais do IDICT.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e feriados.

4 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justifiquem a adopção desse regime, mas não antes do termo do período autorizado.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma remuneração, calculada no valor de 50 % da sua remuneração base.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando houver que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de um trabalhador com carácter permanente ou a termo certo.

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

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 39.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho salvo se, excepcionalmente, houver necessidade de prolongar este período;
- c) O número de horas igual ao período normal de trabalho, se o trabalho suplementar for prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Remunerações do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 100 %, se o trabalho for diurno;
- b) 150 %, se o trabalho for nocturno.

2 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual da refeição do trabalhador, este terá direito ao pagamento da mesma mediante apresentação do recibo.

3 — Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário de transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

4 — O valor da remuneração horária será calculado de acordo com a fórmula  $RHT = (RM \times 12) : (52 \times N)$ , sendo  $RM$  o valor da retribuição mensal e  $N$  o período normal de trabalho semanal.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Remuneração por turnos

As entidades patronais que tenham serviço permanente efectuado por turnos são obrigadas a pagar aos seus trabalhadores que preencham o 1.º e 3.º turnos de cada dia um acréscimo de, respectivamente, 50 % e 30 % sobre a remuneração base durante o tempo que efectuem esse serviço.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, feriados ou equiparados, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo acordo bilateral em contrário, tendo direito a uma remuneração que não poderá ser inferior à correspondente a um dia de trabalho suplementar, ainda que não atinja esse período de tempo.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue por mais de quatro horas ou termine depois das 2 horas do dia seguinte, o trabalhador fica automaticamente dispensado do serviço nesse dia e não poderá voltar a efectuar trabalho nocturno antes do decurso de dois dias.

## CAPÍTULO VI

### Lugar da prestação de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce com carácter regular e permanente as suas funções.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total dum estabelecimento ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença dos transportes para o novo local de trabalho.

2 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local onde habitualmente o trabalhador exerce a sua actividade profissional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Sempre que deslocado em serviço o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento, quando tal tiver lugar, mediante apresentação de documentos comprovativos e justificativos das despesas realizadas;

- b) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período normal de trabalho;
- c) Transporte adequado;
- d) Os trabalhadores que não possam regressar à sua residência no mesmo dia terão direito, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a um subsídio correspondente a uma hora e trinta minutos de trabalho suplementar, sobre a retribuição que lhes seja devida;
- e) O tempo gasto nas viagens, tanto de ida como de regresso, será pago como se de trabalho efectivo se tratasse, considerando-se como hora completa a que exceder quinze minutos.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

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

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo III.

3 — Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a 2500\$ em relação ao seu vencimento base.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A retribuição deve ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local, nomeadamente através de transferência bancária.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 10 de Dezembro de cada ano.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão a importância proporcional aos meses completos de trabalho que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro desse mesmo ano.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou o motivo invocado, a empresa pagará ao trabalhador na data da cessação do contrato a importância proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal igualmente proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da suspensão.

6 — Os trabalhadores doentes, com baixa devidamente comprovada, na data do vencimento deste subsídio, manterão o direito ao mesmo se o tempo de doença for inferior a 60 dias; sendo superior, receberão proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

7 — Considera-se mês completo de trabalho para efeitos desta cláusula a fracção de 15 dias de trabalho efectivamente prestado ou de duração superior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 3 % da remuneração do nível V da tabela de remunerações, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva, salvo quando esta exceda a soma do vencimento base acrescido das diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VIII da tabela de remunerações mínimas constante do anexo III.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, pago no final do mês a que respeita.

2 — Em cada ano o subsídio será igual ao valor limite que vier a ser fixado para efeitos de isenção fiscal.

3 — O subsídio de refeição não será obrigatório nos dias em que a entidade patronal suporte directamente o custo da respectiva refeição.

4 — O subsídio de refeição não acresce aos subsídios de férias e de Natal, nem entrará no cálculo de qualquer outra retribuição devida ao trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Os feriados obrigatórios são:

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

2 — São para todos os efeitos considerados feriados para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- c) Quaisquer outros dias em que estejam encerrados os serviços aduaneiros.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);
- b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 23 dias úteis, a gozar 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 nos artigos 5.º e 28.º, n.º 2, do Decreto Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

4 — No ano da sua admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias igual a dois dias por cada mês de trabalho, contados até 31 de Dezembro desse ano, podendo os dias de férias a que tem direito ser gozados até ao final do 1.º semestre do ano subsequente.

5 — O trabalhador contratado a termo cuja duração do contrato inicial ou renovado não atinja um ano tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo do trabalho prestado.

6 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 31 de Março do ano em que vão ser gozadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo cabe à empresa elaborar o mapa de férias e marcar estas, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, pela ordem indicada, dentro do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano civil.

3 — Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — Se, depois de fixado o período de férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, em valor nunca inferior a 50% da totalidade do subsídio de férias, salvo se tiver havido acordo por escrito do trabalhador na referida alteração.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 — A retribuição das férias e do respectivo subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se projecte ao longo do período em que aquelas são gozadas ou se reporte, em termos de efeitos, a período anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo de empresa, 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 64.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, os períodos de ausência serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Pelo tempo necessário ao exercício da actividade decorrente das funções exercidas pelo trabalhador na qualidade de dirigente de associações sindicais e instituições de segurança social, de delegado sindical ou membro das comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Por parto da mulher, o pai tem direito até cinco dias úteis, podendo gozá-los seguidos ou interpolados;
- g) Doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Pelo tempo necessário ao desempenho de missões de representação nacional;



- j) Sete horas e trinta minutos mensais para tratar de assuntos particulares;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 66.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, as que excedam 15 dias por ano civil, no caso de a pessoa assistida ser menor de 12 anos ou ter idade superior a 70 anos, ou 5 dias por ano civil, no caso de qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas por escrito à empresa logo que possível e pela via mais expedita.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

5 — Exceptua-se do número anterior as faltas por motivo de doença passageira que não excedam um dia e desde que não ultrapassem o limite máximo de três faltas anuais.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar, nomeadamente para desconto da retribuição e da antiguidade do trabalhador faltoso, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia em falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo 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 de justificação comprovadamente falso.

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

5 — O valor do dia, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês de acordo com a fórmula  $Rm/30$ , sendo  $Rm$  a remuneração mensal líquida e 30 o número de dias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinam perda de retribuição, a qual poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de um período de 15 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar pode ser exercido pela empresa ou por qualquer superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A empresa, em função da prática de ilícito disciplinar, pode aplicar aos seus trabalhadores as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

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

2 — Com excepção da sanção de repreensão e da repreensão registada, em que a audiência prévia do trabalhador é sempre obrigatória, a aplicação das restantes sanções descritas nas alíneas c) e d) do n.º 1 fica dependente da instauração e conclusão de processo disciplinar.

3 — A condução e conclusão do processo disciplinar compete à empresa, tendo por base as normas legais.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Prescrição do procedimento disciplinar**

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi praticada.

2 — Prescreverá igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

### CAPÍTULO X

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 75.<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 empresa a título de 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 entidade patronal.

3 — Em tudo o mais respeitante às formas de cessação do contrato e seus efeitos, aplica-se o regime geral em vigor.

### CAPÍTULO XI

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — A empresa proporcionará aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação, evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — Os menores serão submetidos aos exames médicos previstos na lei, com vista à certificação da sua capacidade física e psíquica, adequada ao exercício das suas funções e à prevenção de que do exercício destas não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

4 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, e cursos de formação profissional, beneficiando dos seguintes direitos:

- a) Redução do seu horário semanal até seis horas, se assim o exigir o respectivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;
- b) Ausência, sem perda de retribuição, até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior;
- c) No caso de prestação de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar;
- d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro dias por disciplina;
- e) Marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, sem que daí resulte comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, podendo fazê-lo em dias seguidos ou interpolados.

2 — Não é obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção de cursos ou conhecimentos, sem prejuízo de serem proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

7 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito.

8 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe

1 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera e lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde do feto.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

3 — A trabalhadora tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho durante duas horas, repartidas, no máximo, por dois períodos distintos, até o filho fazer 1 ano.

4 — Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período de trabalho, sem diminuição da retribuição e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 77.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

## CAPÍTULO XII

### Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

2 — Devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

- a) Exame de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico de trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Condições sociais**

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Incapacidade permanente ou parcial**

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas; se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa a incapacidade, for inferior à retribuição líquida auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença. Caso a reconversão não seja possível, será paga pela entidade patronal a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa. Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a entidade patronal pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Morte do trabalhador**

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge sobrevivente, filhos menores ou dependentes, além da retribuição do mês em que se verifique o falecimento, outro mês de retribuição a título de subsídio.

2 — Este pagamento será efectuado dentro do prazo de 30 dias após o falecimento.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — As entidades patronais concederão aos trabalhadores complementos de subsídio de doença que cubram a diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a remuneração que lhes caberia se ao serviço estivessem, por um período máximo de nove meses, observando-se posteriormente o regime decorrente do regulamento da segurança social.

2 — Quando o trabalhador não tiver direito ao subsídio de doença atribuído pela segurança social, as enti-

dades patronais ficam obrigadas a pagar a totalidade da retribuição líquida, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores até 12 anos de idade, inclusive, a empresa pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Constituição, funcionamento e deliberação**

1 — É constituída uma comissão paritária por dois representantes efectivos de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, não tendo estes direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto, que exercerá as respectivas funções na ausência ou impedimento daquele.

3 — Após o início de vigência do AE, cada uma das partes indicará por escrito à outra, dentro do prazo de 30 dias, os nomes dos membros efectivos e suplentes, considerando-se constituída a comissão paritária a partir do respectivo conhecimento.

4 — As partes podem substituir os respectivos membros em qualquer momento, por simples informação escrita de uma parte à outra.

5 — O local, calendário e regime de funcionamento da comissão paritária serão definidos pelas partes na sua primeira reunião.

6 — São atribuições da comissão paritária a interpretação das disposições convencionadas e a integração das lacunas.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

8 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às partes outorgantes nos mesmos termos do AE de que são parte integrante, para o que deverão ser remetidas, para efeitos de depósito e publicação, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

## **CAPÍTULO XV**

### **Disposições transitórias e finais**

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Manutenção de direitos e regalias**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer direitos ou regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Princípio de favorabilidade

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o presente AE considera-se para todos os efeitos globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que substitui.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Remissão para a Lei do Contrato de Trabalho

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE susceptíveis de o serem será feito em sede do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (Lei do Contrato de Trabalho).

### ANEXO I

#### Categorias profissionais (m/f) e definição de funções

*Ajudante de despachante oficial.* — Auxilia o despachante oficial nos actos referentes às declarações e à tramitação aduaneira, dentro ou fora das alfândegas.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de vendas ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

*Chefe de escritório.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares.

*Cobrador.* — Procede fora do escritório a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Quando menor de 18 anos de idade é designado por paquete.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; nota em estenografia, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Escriturário.* — Dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, valores e materiais diversos; prepara, junta e ordena elementos para consulta; efectua cálculos diversos; minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo; utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Fiel de armazém.* — Assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando as entradas e saídas do mesmo.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Neste caso, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Motorista.* — Conduz uma viatura e zela pela sua boa conservação.

*Operador de computador.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe os programas; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

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

*Prospector de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características de mercado a que se destina e, de acordo com as tabelas em vigor na empresa, apresenta as respectivas propostas.

*Secretário.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Servente de armazém.* — Executa as ordens dadas pelo fiel de armazém, nos seus serviços específicos, e cuida do arrumo das mercadorias.

*Subchefe de secção/escriturário principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e substitui-o nos seus impedimentos.

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza das instalações e equipamentos.

## ANEXO II

### Acessos

1 — O ingresso nas profissões de ajudante de despachante, escriturário e operador de computador pode ser precedido de estágio.

2 — Logo que complete um ano de estágio, o trabalhador ingressará no nível mais baixo da categoria profissional para que estagiou.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário logo que completem dois anos de permanência naquelas categorias ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

4 — O ajudante de despachante III logo que complete dois anos de permanência na categoria ingressa automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

5 — O acesso a ajudante de despachante I far-se-á mediante o desempenho profissional do trabalhador,

tendo em vista a sua capacidade técnica na execução plena das declarações aduaneiras, assim como na análise da legislação comunitária, Pauta Aduaneira Comum, política agrícola comum e impostos especiais de consumo.

6 — Os ajudantes de despachante presentemente ao serviço serão reclassificados de acordo com a sua antiguidade na categoria.

7 — Os praticantes de despachante presentemente ao serviço serão reclassificados em ajudante de despachante III, desde que tenham mais de um ano de antiguidade na categoria.

## ANEXO III

### Remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório .....	186 000\$00
II	Ajudante de despachante I ..... Chefe de divisão ..... Programador de informática ..... Tesoureiro .....	179 000\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	152 000\$00
IV	Ajudante de despachante II ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Escriturário principal ..... Fiel de armazém ..... Secretário ..... Subchefe de secção .....	140 000\$00
V	Caixa ..... Operador de computador ..... Primeiro-escriturário ..... Prospector de vendas .....	125 000\$00
VI	Ajudante de despachante III ..... Motorista ..... Segundo-escriturário .....	114 000\$00
VII	Cobrador ..... Empregado de serviços externos .....	95 000\$00
VIII	Telefonista ..... Terceiro-escriturário .....	90 000\$00
IX	Contínuo ..... Estagiário ..... Servente de armazém .....	80 000\$00
X	Paquete .....	75 000\$00
XI	Trabalhador de limpeza .....	65 000\$00

Lisboa, 18 de Janeiro de 2000.

Pela Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 4 de Janeiro de 2000. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 21 de Janeiro de 2000.

Depositado em 27 de Janeiro de 2000, a fl. 31 do livro n.º 9, com o n.º 8/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

**Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins — SETACCOP — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2000, foi publicada a alteração dos estatutos do supracitado Sindicato, cuja publicação carece de ser corrigida.

Assim, no índice e na p. 69 do mesmo *Boletim*, onde se lê «Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins — SETACCOP» deve ler-se «Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção

Civil, Obras Públicas e Afins — SETACCOP, que passou a denominar-se Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — SETACCOP».

**Sind. dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Dist. de Santarém — Cancelamento.**

Para os devidos efeitos se faz saber que em assembleia geral extraordinária e descentralizada realizada em 30 de Novembro de 1999, foi deliberada a dissolução volun-

tária do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém, em consequência da sua integração no Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul, para o qual transitaram os seus sócios e o respectivo património.

Assim sendo, o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém, efectuado em 8 de Junho de

1983 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 15 de Julho de 1983, foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Janeiro de 2000, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 16/2000, a p. 41 do livro n.º 1

## II - CORPOS GERENTES

**União dos Sind. do Dist. de Santarém/CGTP — Intersindical Nacional — Eleição em 19 de Novembro de 1999 para o quadriénio de 1999-2003.**

### Direcção regional

Anabela Félix Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 2635132, emitido em 7 de Outubro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 40 018 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

António de Figueiredo Fróis Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 64098, emitido em 24 de Abril de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 6311 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Papel, Gráfica e Imprensa.

António Henriques Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 8347756, emitido em 5 de Setembro de 1996 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 4809 do Sindicato da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém.

António Luís Hipólito Santo, portador do bilhete de identidade n.º 5069924, emitido em 10 de Março de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Santarém, sócio n.º 10 666 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Idaulina Maria Silveira Jantareta, portadora do bilhete de identidade n.º 1334703, emitido em 26 de Junho de 1989 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 18 322 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Joaquim Mendes António, portador do bilhete de identidade n.º 4608262, emitido em 10 de Março de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 23 851 do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul.

José Manuel da Silva Neves, portador do bilhete de identidade n.º 8353132, emitido em 6 de Abril de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Santarém, sócio n.º 14 294 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Santarém.

Luís Reinaldo Lopes Feijão, portador do bilhete de identidade n.º 7369422, emitido em 19 de Novembro de

1996 pelo Arquivo de Identificação de Santarém, sócio n.º 851 913 do Sindicato dos Ferroviários do Centro.

Manuel António Rodrigues Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 6081420, emitido em 25 de Janeiro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Santarém, sócio n.º 72 010 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Rosa Maria da Silva Costa Ramiro Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 7351667, pelo Arquivo de Identificação de Santarém, sócia n.º 27 913 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Valdemar Rodrigues Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 1569486, emitido em 1 de Outubro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 9352 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Santarém.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Janeiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 15/2000, a fl. 40 do livro n.º 1.

**Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários — Comissão directiva — Eleição em 20 de Dezembro de 1999.**

Aristides Peixoto (Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões).  
Fernando Gomes (Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro).

José Domingues (Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal).

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Janeiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 17/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.



# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I – ESTATUTOS

...

## II – CORPOS GERENTES

**Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos — Eleição em 26 de Março de 1999 para o triénio de 1999-2001.**

### Assembleia geral

Presidente — Dr. José Paulo dos Santos Soares, bilhete de identidade n.º 511066.  
Vice-presidente — Dr.ª Lúcia Martins Balsa Ramalho, bilhete de identidade n.º 145156.  
1.º secretário — Dr.ª Cecília Pereira Gaspar Magro, bilhete de identidade n.º 2203864.

### Direcção

Presidente — Dr.ª Fernanda Lopes da Silva Daniel, bilhete de identidade n.º 1622343.  
Vice-presidente — Dr. Ângelo Vasconcelos Gomes Barreto, bilhete de identidade n.º 1181156.  
Tesoureiro — Dr.ª Maria Paula Simões Nunes Resende, bilhete de identidade n.º 5041226.  
1.º vogal — Dr.ª Filomena Fátima Cabêdo Lencastre, bilhete de identidade n.º 1539896.  
2.º vogal — Dr.ª Ana Maria da Rocha Beirão, bilhete de identidade n.º 5352560.  
1.º suplente — Dr.ª Nafeeza Amin Vali Juma, bilhete de identidade n.º 6665000.  
2.º suplente — Dr.ª Maria José Gomes de Almeida, bilhete de identidade n.º 2041677.

### Conselho fiscal

Presidente — Dr. João Dias da Silva Tavares, bilhete de identidade n.º 483255.  
Vogais:

Dr. Délio Carlos Ramos Morgado, bilhete de identidade n.º 370171.  
Dr.ª Maria da Graça Duarte Nunes, bilhete de identidade n.º 185003.

Suplente — Dr.ª Maria Noémia Vargas Cabrita, bilhete de identidade n.º 376812.

### Conselho coordenador científico

Presidente — Prof. Doutor Agostinho Franklim Marques, bilhete de identidade n.º 3566586.  
Vogais:

Dr.ª Elizabeth Maria Gonçalves Barreto, bilhete de identidade n.º 1287549.  
Dr.ª Maria Ivânia Barrios Gravato Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1297512.  
Dr.ª Maria Manuela Aguiar Baeta de Campos, bilhete de identidade n.º 409813.

**Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem (AIVE) — Eleição em 2 de Março de 1999 para o triénio de 1999-2001.**

### Mesa da Assembleia Geral

Presidente — BA — Fábrica de Vidros Barbosa e Almeida, S. A., representada pelo engenheiro António Moreira Taveira de Vasconcelos, natural do Porto, casado, engenheiro electrotécnico, com residência na Rua de São Brás, 460, 2.º, no Porto, possuidor do bilhete de identidade n.º 1937222, emitido em 19 de Março de 1991 em Lisboa, válido até 19 de Março de 2001, com o número fiscal 155855662, exercendo na empresa o cargo de director executivo.  
Secretário — SOTANCRO, Embalagem de Vidro, S. A., representada pelo Dr. Domingos da Silva Rodrigues, natural de Lisboa, casado, economista, com residência na Rua de Lucília Simões, 19, 3.º, direito, em Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 1085807, emitido em 29 de Outubro de 1993 em Lisboa, válido até 29 de Outubro de 2003, com o número fiscal de contribuinte 108058930, exercendo na empresa o cargo de administrador.

#### Conselho de gerência

Presidente — BA — Fábrica de Vidros Barbosa e Almeida, S. A., representada pelo engenheiro António Moreira Taveira de Vasconcelos, natural do Porto, casado, engenheiro, com residência na Rua de São Brás, 460, 2.º, no Porto, possuidor do bilhete de identidade n.º 1937222, emitido em 19 de Março de 1991 em Lisboa, válido até 19 de Março de 2001, com o número fiscal 155855662, exercendo na empresa o cargo de director executivo.

Ricardo Gallo, Vidro de Embalagem, S. A., representada pelo engenheiro Paulo Guilherme de Andrade Guerra, natural de Lisboa, casado, engenheiro, com residência na Marinha Grande, possuidor do bilhete de identidade n.º 5549017, emitido em 12 de Outubro de 1999, em Lisboa, válido até 12 de Outubro de 2009, com o número fiscal de contribuinte 158854969, exercendo na empresa o cargo de director de serviços.

Santos Barosa, Vidros, S. A., representada pelo Prof. José Pedro Braga da Cruz Barosa, natural de Lisboa, casado, economista, com residência na Rua da Imprensa Nacional, 27, possuidor do bilhete de identidade n.º 4710790, emitido em 28 de Maio de 1999, em Lisboa, válido até 28 de Janeiro de 2009, com o número fiscal de contribuinte 150651171, exercendo na empresa o cargo de presidente do conselho de administração.

SOTANCRO, Embalagem de Vidro, S. A., representada pelo Dr. Domingos da Silva Rodrigues, natural de

Lisboa, casado, economista, com residência na Rua de Lucília Simões, 19, 3.º, direito, em Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 1085807, emitido em 29 de Outubro de 1993 em Lisboa, válido até 29 de Outubro de 2003, com o número fiscal de contribuinte 108058930, exercendo na empresa o cargo de presidente do conselho de administração.

Vidreira do Mondego, S. A., representada pelo engenheiro Joaquim do Carmo Martins Romão, natural de Lisboa, casado, engenheiro, com residência na Rua de Alexandre Herculano, 7, na Figueira da Foz, portador do bilhete de identidade n.º 4573057, emitido em 8 de Outubro de 1999, em Lisboa, válido até 8 de Outubro de 2009, com o número fiscal de contribuinte 131550020, exercendo na empresa o cargo de director-geral.

#### Conselho fiscal

Presidente — Ricardo Gallo, Vidro de Embalagem, S. A., representada pelo Dr. João Golegã Lopes Sal Prazeres, com o número fiscal 107409089.

Vogais:

Santos Barosa, Vidros, S. A., representada pela Dr.ª Maria Júlia Belfo Sabino Lopes de Andrade com o número fiscal de contribuinte 130672556.

Vidreira do Mondego, S. A., representada por José Augusto Nunes Correia, com o número fiscal de contribuinte 159955793.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Ford Lusitana, S. A. — Eleição em 23 de Novembro de 1999 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Fernando Jorge Andrade, nascido em 2 de Novembro de 1964, casado, bilhete de identidade n.º 8768974, morador na Rua da Fábrica da Cortiça, rés-do-chão,

Ónia, 2050 Azambuja, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, montador o.m.p.s. António Manuel Antunes Catarino, nascido em 29 de Janeiro de 1955, casado, bilhete de identidade n.º 4735172, morador na Urbanização da Horta do Maia, lote 26, 3.º, A, 2050 Azambuja, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, carpinteiro.

Rogério Faria Jorge, nascido em 4 de Novembro de 1946, casado, bilhete de identidade n.º 1246959, morador na Urbanização da Horta do Maia, lote 14, 1.º, D, 2050 Azambuja, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, soldador.

António Luís Lavado dos Reis, nascido em 7 de Dezembro de 1947, casado, bilhete de identidade n.º 2153198, morador na Rua da Ameixoeira, 143, 2050 Azambuja, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, montador de peças.

Manuel Benjamim Caseiro, nascido em 28 de Fevereiro de 1944, casado, bilhete de identidade n.º 1254318, morador na Rua Principal, 18, Mato, 2580 Alenquer, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, motorista.

#### Suplentes:

Rogério Miranda, nascido em 26 de Janeiro de 1943, casado, bilhete de identidade n.º 316948, morador na Rua do Engenheiro Francisco Lancastre Garrett, 17, 2.º, direito, 2745-270 Queluz, local de trabalho, Avenida, Rua de Rosa Araújo, Lisboa, primeiro-escriturário.

Manuel da Silva Tiago, nascido em 14 de Dezembro de 1951, casado, bilhete de identidade n.º 4893490, morador na Urbanização da Torre do Relógio, lote 12, 2615 Sobralinho, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, serralheiro mecânico.

Paulo Jorge Rocha Cristóvão, nascido em 5 de Dezembro de 1964, casado, bilhete de identidade n.º 6570861, morador na Urbanização do Casal de São Roque, lote 5, 2.º, esquerdo, Casais da Marmeleira, 2580-132 Cadafais, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, electricista.

Rogério Negreira Ramalho, nascido em 19 de Junho de 1944, casado, bilhete de identidade n.º 4584835, morador na Rua de Alexandre Braga, 15, 2070 Vila Chã de Ourique, Cartaxo, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, montador o.m.s.

Paulo Jorge Gonçalves, nascido em 27 de Outubro de 1965, casado, bilhete de identidade n.º 7404063, mora-

dor na Travessa do Carrasco, Vivenda Gonçalves, 2050 Vale do Brejo, Azambuja, local de trabalho, fábrica, Estrada Nacional n.º 3, Azambuja, montador.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Janeiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 8, a fl. 16 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da João Ferreira das Neves & Filhos, L.da — Eleição em 2 de Outubro de 1998 para o biénio de 1998-2000.**

#### Efectivos:

Laurentino Fernandes Ribeiro, bilhete de identidade n.º 2800578, de 23 de Fevereiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Cardoso Fernandes, bilhete de identidade n.º 3489005, de 2 de Julho de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Francisco das Neves Ferreira, bilhete de identidade n.º 724956, de 9 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

José Marques de Silva, bilhete de identidade n.º 3394722, de 23 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Freitas Pereira, bilhete de identidade n.º 8500176, de 29 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Domingos Mendes Fernandes, bilhete de identidade n.º 7821066, de 5 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 24 de Janeiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 9 a fl. 16 do livro n.º 1.